



EXPERIENCIAS PÚBLICAS Y PRIVADAS POR LA SALUD Y BIENESTAR POSTPANDEMIA

Programa Conciliación
Vida Personal, Familia y Trabajo

Fundación Chile Unido
Octubre 2021



chile
unido
FUNDACIÓN

EXPERIENCIAS PÚBLICAS Y PRIVADAS POR LA SALUD Y BIENESTAR POSTPANDEMIA

Programa Conciliación
Vida Personal, Familia y Trabajo

Fundación Chile Unido
Octubre 2021



chile
unido
FUNDACIÓN

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
Verónica Hoffmann C. Directora Ejecutiva de Fundación Chile Unido	
APERTURA	10
Heriberto Urzúa S. Presidente de Fundación Chile Unido	
DESAFÍOS PARA EL MUNDO LABORAL EN PANDEMIA Y MIRADA A FUTURO	13
Patricio Melero A. Ministro del Trabajo y Previsión Social	
SECTOR EMPRESARIAL DURANTE Y POSTPANDEMIA: ¿CÓMO CONTRIBUIR AL BIENESTAR DEL PAÍS?	20
Juan Sutil S. Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio	
CONSECUENCIAS DE LA PANDEMIA EN LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS Y SUS PRINCIPALES DESAFÍOS A FUTURO	27
Cynthia Zavala G. Jefa Departamento Salud Mental del Ministerio de Salud	
2º ESTUDIO BUENAS PRÁCTICAS LABORALES PARA LA SALUD MENTAL EN TIEMPOS DE COVID-19	35
Catalina Delpiano T. Directora de Estudios de Fundación Chile Unido	
ESTRATEGIAS EXITOSAS EN SALUD MENTAL AL INTERIOR DE ORGANIZACIONES	
EXPERIENCIA DE SODIMAC CHILE	46
Claudia Castro H. Gerente de Personas en Sodimac Chile	
EXPERIENCIA DE JOHNSON & JOHNSON	55
Pablo C. Vega-M. Director Servicios Globales de Salud para Latinoamérica en Johnson & Johnson	
ANEXOS	62
Resumen Estudios Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental – Fundación Chile Unido Catálogo Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental. 2020-2021	

PRESENTACIÓN



Verónica Hoffmann C.

Directora Ejecutiva Fundación Chile Unido

Desde que comenzó la pandemia por COVID-19 a fines del 2019, conceptos como cuarentenas, confinamiento, teletrabajo, distanciamiento físico, asintomático, permiso de movilidad, salud digital, entre tantos otros términos, han pasado a ser parte de nuestra cotidianidad.

En esta nueva realidad, como Fundación Chile Unido hemos observado de manera efectiva el impacto positivo y el rol preponderante que ha adquirido la Conciliación Vida Personal y Trabajo, movilizándolo a las áreas de personas al interior de las organizaciones para desarrollar activamente políticas y prácticas en beneficio de sus colaboradores en el ámbito de una mejor Salud Mental y Bienestar.

Tomando en consideración este escenario, y que como Fundación Chile Unido desde hace 18 años acompañamos a organizaciones que buscan humanizar sus lugares de trabajo, consideramos importante conocer ¿Cómo los equipos de Recursos Humanos están abordando esta temática al interior de las empresas y de los servicios públicos? De esta forma, realizamos el 2020 el Primer Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19, cuyos principales resultados se dieron a conocer en un Seminario virtual para aportar con herramientas e iniciativas a todos los asistentes.

Poder clarificar el futuro ante preguntas como ¿qué sucederá una vez que se comience a dejar atrás la crisis sanitaria? Voces expertas han concluido que nada volverá a ser como antes. Que las reuniones virtuales permanecerán, que el teletrabajo será una alternativa más en las jornadas laborales, modalidades híbridas que alternan el trabajo presencial con el remoto serán cada vez más frecuentes... ¿y qué ocurrirá con las prácticas laborales

y los beneficios en el ámbito de la Salud Mental de los colaboradores, se proyecta como un ítem permanente al interior de las organizaciones?

Justamente esto nos motivó a organizar el **Seminario “Experiencias Públicas y Privadas por la Salud y el Bienestar postpandemia”**, con el propósito de dar a conocer la visión al respecto desde las autoridades políticas y privadas, así como evidenciar experiencias exitosas y los planes que las organizaciones tienen en esta materia.

Este documento contiene las presentaciones de esa jornada y lo hemos organizado en siete secciones. En la primera de ellas, el Presidente de Fundación Chile Unido, Heriberto Urzúa, en sus palabras de bienvenida al Seminario destacó que todas las iniciativas, beneficios y prácticas que realizan las empresas buscan sin lugar a duda el bienestar y la felicidad de las personas, estando más conscientes del rol determinante que tienen en la vida de sus colaboradores y de su propósito aportando al progreso del país.

Los desafíos para el mundo laboral en pandemia y las medidas que ha adoptado el gobierno para cuidar la salud, el trabajo y la seguridad de los trabajadores, mediante leyes, programas y subsidios, fueron el tema central de la exposición del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Patricio Melero. Por su parte, el Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Juan Sutil, dio cuenta de la amplitud de las medidas de ayuda que entregó la CPC y sus seis Ramas, que agrupan a los principales sectores productivos del país -comercio, agricultura, minería, industria, construcción y banca-, para responder a las necesidades más apremiantes que surgieron producto de la emergencia sanitaria, con la creación del Fondo Privado de Emergencia para la Salud de Chile, bajo la causa “SiEmpre por Chile”.

Conocer los impactos que ha tenido la pandemia en la Salud Mental de la población, fue determinante en este seminario, para lo cual Cynthia Zavala, Jefa del Departamento Salud Mental del Ministerio de Salud, entregó un panorama amplio, con estudios nacionales e internacionales, acerca de las secuelas del coronavirus, así como también dio a conocer las medidas adoptadas por este ministerio para cuidar la vida de las personas. Por su parte, Catalina Delpiano, Directora de Estudios de Fundación Chile Unido, presentó los hallazgos de la segunda versión del estudio “Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19” realizado por la Fundación y que contó con la participación de un grupo amplio y transversal de 176 organizaciones, privadas y públicas, con presencia nacional y multinacional, de diversos tamaños y sectores económicos, y a partir del cual se conformó un catálogo con 130 buenas prácticas laborales para cuidar la salud y el bienestar de las personas.

La sexta sección de este documento se ha denominado “Estrategias exitosas en Salud Mental al interior de las organizaciones”, donde se dan a conocer las experiencias de dos empresas que participaron en el Estudio de Fundación Chile Unido: Sodimac Chile y la multinacional Johnson & Johnson. Claudia Castro, Gerente de Personas en Sodimac Chile, visibilizó el Programa que han realizado, con beneficios y actividades, para abordar las dimensiones de la pandemia, generando espacios que potencian el bienestar de los

trabajadores, mejorando su calidad de vida y su satisfacción laboral. Pablo Vega, Director en Servicios Globales de Salud para Latinoamérica en Johnson & Johnson, presentó la estrategia de la compañía para garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de sus trabajadores, implementando nuevas formas de trabajar y otorgando respuestas y medidas bajo cuatro principios rectores: hacerlo humano, seguro, simple y flexible, en todos sus lugares de trabajo a nivel mundial.

Concluye esta publicación con una sección de Anexos donde se entrega un resumen de los dos Estudios en Salud Mental realizados por Fundación Chile Unido, con sus conclusiones y recomendaciones, así como también el Catálogo con 130 Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental conformado a partir de las versiones 2020 y 2021 del referido estudio.

Este nuevo Documento de Trabajo se suma a las publicaciones que Fundación Chile Unido ha ido conformando en el tiempo y esperamos que sea un aporte constructivo especialmente para las empresas y servicios públicos, que tienen un rol preponderante en la vida de sus colaboradores, de manera que posicionen la Salud Mental y el Bienestar de las personas en las definiciones estratégicas de la organización y prioricen estos temas en el propósito y los valores corporativos. Contribuir a un país más humano y a personas más felices, es un desafío de todos y en conjunto.

APERTURA



Heriberto Urzúa S.

Presidente Fundación Chile Unido

En diciembre de 2019 se conocieron los primeros casos de COVID-19 en China y han transcurrido quince meses desde que se decretaron las primeras cuarentenas en nuestro país. En Chile los esfuerzos se han centrado en preservar la vida de las personas, controlar la propagación de la pandemia, contener sus efectos, cuidar la salud de la ciudadanía y, a su vez, no crear una situación económica que podría ser devastadora. En este escenario, el sector empresarial, el gobierno, los actores políticos y las comunidades, se han organizado por esta cruzada que nos involucra a todos.

En octubre del 2020, el gobierno informó que recibiría vacunas a fines de ese año o a principios del 2021, lo que se veía casi imposible para un país tan pequeño como el nuestro. Pero así fue, gracias a su gestión, el 24 de diciembre se recibió el primer cargamento de vacunas Pfizer, comenzando así un exitoso plan de vacunación hasta el día de hoy.

Sin embargo, las cuarentenas prolongadas, el distanciamiento físico, el encierro, la pérdida de seres queridos, el miedo, la incertidumbre sobre el futuro sanitario y económico, son factores que han impactado en la Salud Mental de las personas y los especialistas la han denominado la tercera crisis provocada por el COVID-19, junto a la crisis sanitaria y la económica.

Es en este contexto, que le hemos pedido a destacados expositores que nos compartan sus reflexiones y testimonios. Al Ministro del Trabajo y Previsión Social, Patricio Melero, que nos comente cuáles han sido los desafíos que ha tenido el mundo del trabajo durante estos meses y qué medidas se están considerando para cuidar y proteger la Salud Mental de los trabajadores en el proceso de retorno progresivo a la normalidad.

Por otro lado, al Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Juan Sutil, que ha tenido un rol determinante en esta pandemia, como fue la compra de respiradores en momentos críticos para el país y como también lo ha sido en los lineamientos a las empresas y a la comunidad empresarial; que nos interiorice acerca de iniciativas como “SIEmple por Chile” que han beneficiado a muchas personas y familias a lo largo del país. Desde el Ministerio de Salud, la doctora Cynthia Zavala, Jefa del Departamento de Salud Mental, nos dará a conocer cuáles han sido los impactos de la pandemia en la Salud Mental de los chilenos y qué medidas se están adoptando desde este Ministerio para ayudar a las personas.

Como Fundación Chile Unido, desde hace 18 años hemos estado acompañando a las organizaciones cuando impulsan una cultura organizacional que fomenta la integración de la vida laboral y personal; entonces en este tiempo particular de pandemia nos preguntamos ¿Qué iniciativas están implementando las organizaciones? ¿Cómo están cuidando la salud y el bienestar de sus colaboradores? Para lo cual el Departamento de Estudios de la Fundación realizó el año 2020 el Estudio “Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19” y luego el 2021 una segunda versión, cuyos resultados van a ser presentados por Catalina Delpiano, Directora de Estudios de Fundación Chile Unido.

A su vez, le hemos pedido a dos destacadas empresas que compartan su experiencia en este seminario. Nos acompañan Claudia Castro, Gerente de Personas de Sodimac Chile, empresa chilena que traspasa sus fronteras con presencia en Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay, México y Perú, con una visión tremendamente amplia de lo que ocurre en nuestro entorno. Y también, desde Estados Unidos, nos acompaña Pablo Vega, Director en Servicios Globales de Salud para Latinoamérica en Johnson & Johnson, empresa con una gran trayectoria en sus estrategias corporativas en la promoción de la salud y que será un gran aporte esta mañana.

Para finalizar, comparto con ustedes una reflexión:

“Muchas veces en situaciones difíciles como las actuales, no solo es importante el cómo estamos sanitariamente y económicamente, sino que es aún más relevante el cómo nos sentimos. Hoy tenemos el desafío que estos dos caminos, el cómo estamos y cómo nos sentimos, deben ser armoniosos para tener un futuro auspicioso como país.”

Muchas gracias a todos los que nos están acompañando en el **Seminario “Experiencias Públicas y Privadas por la Salud y el Bienestar postpandemia”** organizado por Fundación Chile Unido, que tengamos una excelente jornada para todos.

DESAFÍOS PARA EL MUNDO LABORAL EN PANDEMIA Y MIRADA A FUTURO



Patricio Melero A.

Ministro del Trabajo y Previsión Social

Muy buenos días, Heriberto Urzúa, Presidente de Fundación Chile Unido y a Verónica Hoffmann, Directora Ejecutiva de la Fundación. Saludo a quienes van a participar de este seminario, en forma muy especial a Juan Sutil, presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio; a Cynthia Zavala, del Departamento de Salud Mental del Ministerio de Salud; a Catalina Delpiano, Directora de Estudios de la Fundación Chile Unido; a Claudia Castro, Gerente de Personas en Sodimac Chile; a Pablo Vega, Director en Servicios Globales de Salud Latinoamérica de Johnson y Johnson, y a todos quienes están conectados en este seminario.

El mismo día que fui invitado a este evento acepté de inmediato, porque creo que justamente iniciativas como la de hoy día que Fundación Chile Unido está emprendiendo no pueden dejarse de lado. Voy, por consiguiente, a exponer lo que hemos denominado desafíos para enfrentar la pandemia, desde el punto de vista de lo que el Ministerio del Trabajo realiza.

La pandemia nos ha desafiado a todos, como Gobierno, como trabajadores y como empleadores, en la búsqueda de medidas de protección del empleo en todos los ámbitos que ello implica. El cuidado de la salud se convirtió en el eje de nuestras decisiones y con ello una serie de medidas comenzaron a cambiar de manera decisiva la forma de hacer actividad económica, de generar empleo, de enfrentar los riesgos y de cuidarnos entre todos para llegar pronto a la tan anhelada normalidad.

Aprendimos algo muy importante: que sin salud nada o poco funciona y que la reactivación de todas nuestras actividades y de nuestra capacidad de proteger y generar empleo, dependen en gran medida de cuánto nos ocupemos de cuidarnos; y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sumado a los otros ministerios -en especial, al Ministerio de Salud- y el Gobierno como un todo, nos hemos abocado a eso.

Por eso es que quiero comenzar por destacar el proceso de vacunación masiva y gratuita contra el COVID-19, que nos lleva a contabilizar hoy más de 20 millones de vacunas administradas, con más de 11,5 millones de personas (o un 60% de la población objetivo) con dos dosis, y 9,1 millones de personas (o 77,3% de la población objetivo), con la primera dosis. Esta semana ya estamos vacunando a personas del grupo de los 20 a los 21 años y, en paralelo a este seminario, la autoridad sanitaria está en el aeropuerto de Pudahuel, recibiendo una nueva partida de un millón de vacunas Sinovac para seguir inmunizando a nuestros compatriotas. Creo que es importante destacar este logro, no sin razón Chile está situado como el tercer país a nivel mundial que más ha vacunado y eso es algo que debemos valorar, porque tengo la convicción de que el mejor camino para un empleo seguro es tener las dos dosis de vacunas puestas.

Como Ministerio del Trabajo y Previsión Social, también nos hemos sumado a incentivar la vacunación entre trabajadores, relevando el derecho de los trabajadores a utilizar el permiso laboral que se creó. En Chile no existía un derecho laboral, es decir, un permiso para ausentarse remuneradamente del trabajo, para concurrir a vacunarse. El día 31 de mayo 2021 se promulgó la Ley 21.347 que modificó el Código del Trabajo y estableció por primera vez el derecho a nuestros trabajadores a solicitar al empleador un permiso de media jornada para acudir a vacunarse, y se suma a otros permisos que sí estaban en nuestra legislación, como es el que favorece a las mujeres para hacerse el examen de Papanicolau, o para los hombres el examen de próstata. Pero en la certeza de que, desgraciadamente, estas pandemias van a seguir afectando a nivel planetario, quisimos anticiparnos y otorgarle este derecho a los trabajadores que no existía antes.

También comprometimos el apoyo de las mutuales, organismos que son muy importantes desde el punto de vista de la seguridad en el trabajo, en disminuir la accidentabilidad y augurar la mejor protección y cuidado a los trabajadores, para que también se sumaran a esta cruzada, y hoy en día las mutuales, con más de 90 centros en el país, están también ayudando al proceso de vacunación. Sabemos, por consiguiente, que un trabajador vacunado, es un trabajador que no solo se siente más protegido, sino que puede cuidar a su familia y también a su entorno laboral. Todo indica que pronto podremos contar con un 80% de la población inoculada al término del primer semestre del 2021, y ello significará contar con la seguridad de un regreso gradual, pero más certero a la normalidad económica y a la recuperación sostenida del empleo.



Como Gobierno hemos desplegado, desde el inicio de la pandemia, todos los esfuerzos por adoptar medidas y legislar de acuerdo a las necesidades que se han ido presentando en el escenario laboral. Primero nos enfocamos en la protección de los puestos de trabajo, ante el avance inevitable de las cuarentenas que implicaron el cierre de operaciones de miles de empresas. La nueva Ley de Teletrabajo y Trabajo a distancia afortunadamente ya cumplió más de un año de vigencia en el país, y como si supiéramos el devenir que se nos anticipaba, la ley se aprobó antes del inicio de la pandemia. Comparto con ustedes una reflexión: ¿En qué condiciones estaríamos de no haberse aprobado esta ley? que permitió regular el trabajo a distancia, otorgar a los trabajadores todos los derechos iguales o muy similares al trabajo presencial, obligó a los empleadores a proveer de los elementos necesarios para que las personas puedan desempeñar sus labores desde sus hogares y ahora estamos terminando una evaluación de la Ley de Teletrabajo a objeto de poder analizar posibles modificaciones, o insistir en temas que creemos que son muy importantes.

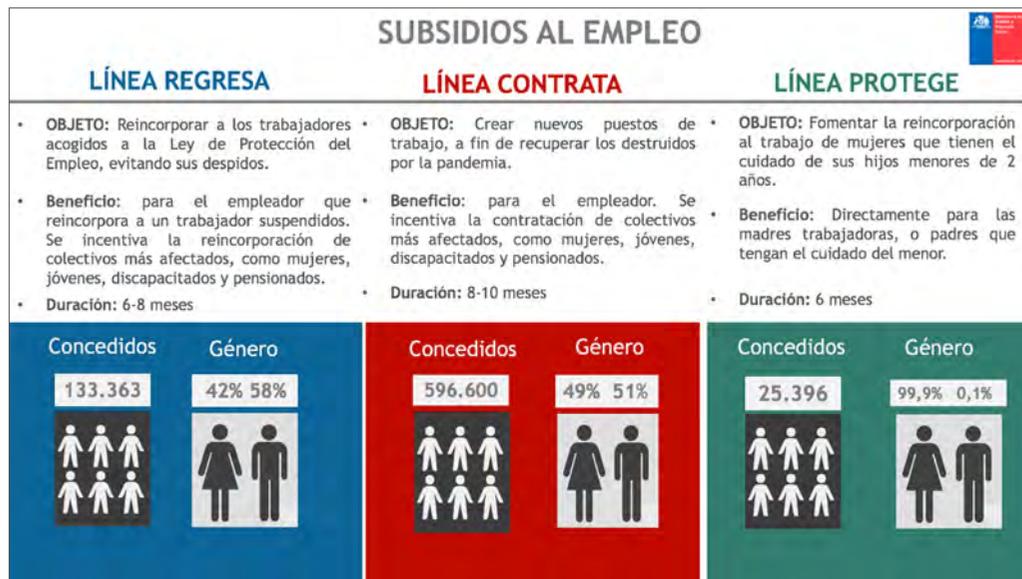
LEY DE PROTECCIÓN DE EMPLEO Y LEYES COMPLEMENTARIAS

- **OBJETO:** Proteger los puestos de trabajo y evitar despidos masivos. Permite suspender temporalmente los efectos de los contratos de trabajo, asegurando que los trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía obtengan ingresos durante este período.
- **Aspectos fundamentales**
 - Suspende temporalmente las obligación del trabajador de prestar sus servicios; y la del empleador de remunerarlos.
 - Incluye protección para los trabajadores frente a despidos (fuero/caso fortuito, fuerza mayor).
 - Empleadores continúan obligados a pagar cotizaciones de seguridad social de sus trabajadores.

SUSPENSIÓN DE CONTRATO			REDUCCIÓN DE JORNADA			LEY DE CRIANZA PROTEGIDA		
Aprobadas	Género		Aprobadas	Género		Aprobadas	Género	
966.696	41%	59%	57.413	44%	56%	57.413	96%	4%

También aprobamos y promulgamos la Ley de Protección al Empleo. Ello dio la alternativa a miles de empleadores y trabajadores para mantenerse activos, evitando la terminación masiva de contratos, a través de la suspensión temporal o acordar reducciones de jornadas temporales, también como alternativa a la suspensión total. En línea con la pandemia hemos ido prolongando la vigencia de esta ley y acabamos de extenderla la semana recién pasada por tres meses más, así los trabajadores y los empleadores pueden acogerse hasta septiembre de este año para utilizarla.

También fue de gran importancia la Ley de Crianza Protegida, o extensión del posnatal como se conoce también en la legislación. Esto nos permitió llegar a las mujeres que estaban al término de su postnatal y también a madres de niños y niñas menores de 6 años, imposibilitadas de volver a trabajar ante el cierre de las salas cunas, producto del confinamiento. Recientemente la hemos fortalecido con nuevos beneficios para seguir apoyando a quienes se ven imposibilitados de volver al mercado del trabajo, extendiéndose la Ley de Crianza Protegida, de manera tal que las mujeres que habían tenido una licencia de posnatal de seis meses y se les había extendido por la pandemia otros tres meses, ahora con la nueva ley se acaban de adicionar tres meses más. Eso significa que se ha beneficiado a una cantidad muy importante de mujeres.



Para estar preparados para el retorno gradual a la normalidad, lanzamos el Programa de Subsidios al Empleo, con el objetivo de estimular el regreso de los trabajadores suspendidos y promover la creación de nuevas relaciones laborales a través de los subsidios “Regresa”, “Contrata” y “Protege”. Me enorgullece señalar hoy día que todos los Subsidios Contrata que se han entregado para crear nuevos puestos de trabajo, a fin de recuperar los destruidos por la pandemia, han beneficiado a 596 mil trabajadores, 49% mujeres y 51% hombres; y el Subsidio Regresa, que es para quienes habían perdido su empleo y se los reincorpora, ha beneficiado a 133 mil trabajadores, 42% mujeres y 58% hombres.

Por último, el más reciente es el Subsidio Protege o fomento al Nuevo Empleo, que se puso en funcionamiento el 1º de Mayo, Día del Trabajo, con una duración de 6 meses, y que, a diferencia de los Subsidios Contrata y Regresa que son para el empleador, este subsidio está dirigido a los trabajadores. Con aportes de 50 mil pesos en el caso de los hombres y 70 mil pesos en el caso de las mujeres, que se suman al salario que están recibiendo, y ya hay 25.396 de ellos concedidos.

En paralelo, el Plan de Reactivación Económica que fomenta la inversión pública, iniciativa que preside el ministro de Obras Públicas, y que integramos además los ministros de la Vivienda y del Trabajo, promueve la inversión pública hasta 35 mil millones de dólares, durante el presente año, y nos permite como gobierno proyectar la creación de 300 mil empleos, complementados además con diversas iniciativas de capacitación y de reconversión laboral.

El Estado es un gran inversor en obras de infraestructura, básicamente hay puertos, aeropuertos, carreteras, caminos rurales, viviendas y un sinnúmero de obras públicas que se han reactivado. Entonces lo que se está haciendo es un esfuerzo por agilizar los trámites para que los proyectos se concreten y a través de la inversión pública, ser un generador de empleos, y por consiguiente una forma de enfrentar la tasa de cesantía.

OTRAS MEDIDAS		
INVERSIÓN PÚBLICA	LEY PROTOCOLOS	PERMISO VACUNACIÓN
<p>Plan Reactivación Económica</p> <p>Promueve la inversión pública hasta 35 mil millones de dólares durante el presente año, nos permite como Gobierno proyectar la creación de 300 mil nuevos empleos, complementados además con diversas iniciativas de capacitación y reconversión laboral.</p>	<p>Seguro obligatorio y protocolos sanitarios</p> <p>Para el retorno gradual al trabajo, que nos permite enfrentar mejor el retorno seguro al trabajo, estableciendo por primera vez un seguro obligatorio a los empleadores en beneficio de sus trabajadores y establecimiento de protocolos obligatorios para prevenir el contagio.</p>	<p>Modificación al código laboral</p> <p>Es el derecho de todas las trabajadoras y trabajadoras de contar con medio día de permiso laboral remunerado para ser vacunados en caso de campañas nacionales de vacunación para el control y prevención de enfermedades.</p>
		

Pero sabemos que siempre debemos ir más allá, por eso hace unas semanas avanzamos en la Ley de Salud y Seguridad para el retorno gradual al trabajo, que nos permite enfrentar mejor el retorno seguro de nuestras trabajadoras y trabajadores, estableciéndose por primera vez en Chile un seguro obligatorio de cargo del empleador, por un valor máximo de 0,42 UF anuales, con el fin de que además del seguro se establezcan protocolos especificados en la ley, que deben cumplirse al interior de las empresas. Esta es una ley que está dirigida al regreso presencial de nuestros trabajadores y también con el fin de proteger adecuadamente el entorno laboral.

Con esta ley potenciamos, entonces, la protección de los trabajadores frente al COVID-19 en su entorno presencial al trabajo. Le damos la tranquilidad de sentirse resguardados para volver al trabajo. Pero, además, estamos haciendo parte a los empleadores en la responsabilidad de velar por la seguridad y salud de los trabajadores, en este complejo escenario de la pandemia. En un contexto donde la salud de todos es la principal motivación para trabajar unidos, tanto el Estado como las empresas debemos trabajar en conjunto para cumplir con responsabilidad, el proteger a quienes son el principal motor de un país, sus trabajadores.

Por último, quiero aprovechar esta instancia de reflexión en torno a la salud y el bienestar postpandemia, para ser un llamado a continuar trabajando unidos, con un énfasis especial en la Salud Mental. Nos preocupa que los casos de Salud Mental sigan siendo importantes entre el total de enfermedades laborales. Según datos de la Superintendencia de Seguridad Social, al excluir los casos relacionados con COVID-19 confirmados, el 35% del total de las licencias son este tema. La pandemia ha causado impactos enormes en nuestra forma de relacionarnos y en cómo nos sentimos, por ende debemos hacer todos los esfuerzos para que el trabajo no se transforme en un agente adicional de estrés.

Sin duda, todavía nos quedan enormes desafíos por delante, y quiero reafirmar una vez más el compromiso del Gobierno con la búsqueda de más apoyos. No dejaremos a los trabajadores solos, como tampoco a la micro, pequeña y mediana empresa, que necesita en forma muy importante nuestro respaldo. Les invitamos a seguir trabajando unidos para avanzar lo más rápido posible en la recuperación y por esa vía retomar nuestra normalidad. Muchas gracias.

SECTOR EMPRESARIAL DURANTE Y POSTPANDEMIA: ¿CÓMO CONTRIBUIR AL BIENESTAR DEL PAÍS?



Juan Sutil S.

Presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio

Muy buenos días a todos, quiero comenzar saludando al presidente de Fundación Chile Unido, Heriberto Urzúa; al Ministro del Trabajo y Previsión Social, Patricio Melero; a la Directora Ejecutiva de Fundación Chile Unido, Verónica Hoffmann; a la doctora Cynthia Zavala, Jefa del Departamento de Salud Mental del Ministerio de Salud; a Claudia Castro, Gerente de Personas de Sodimac Chile; a Pablo Vega, Director de Servicios Globales de Salud para Latinoamérica en Johnson & Johnson; y Catalina Delpiano, Directora de Estudios de Fundación Chile Unido.

Estamos en un momento donde se ha confirmado la importancia de la colaboración público-privada y, junto con ello, tiene gran relevancia la solidaridad y la innovación que el sector empresarial está llevando a cabo cada día con más fuerza. Hoy la empresa está siendo interpelada por la sociedad a tener una participación mucho más activa y hacer más por la comunidad, más por los trabajadores y trabajadoras, y también mucho más por el medio ambiente. Desde ese punto de vista y frente a la pandemia, el sector ha tenido una respuesta empresarial muy oportuna y significativa, priorizando la salud y la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores, aportando a la continuidad laboral y la continuidad operativa de las empresas, que es fundamental.

En Chile no se han interrumpido las cadenas de abastecimiento, las empresas esenciales han podido funcionar, y eso ha permitido de alguna manera el equilibrio de la economía y la Salud Mental y Física de las personas.

Tras la confirmación del primer caso de COVID-19 en Chile, los empresarios que conformamos la CPC y sus seis Ramas decidimos de inmediato actuar, con rapidez para aportar con nuestra experiencia, recursos y tiempo, para responder a las necesidades más apremiantes que surgían

producto de la emergencia sanitaria. Así nace el 25 de marzo de 2020 el Fondo Privado de Emergencia para la Salud de Chile, bajo la causa “SiEmpre por Chile”.

Logramos recaudar 111 mil millones de pesos, quizás es el fondo más grande del mundo en términos proporcionales a la cantidad de habitantes o de la economía del país, y lo conseguimos con la colaboración de más de cien fundaciones y con más de cien empresas, familias, grupos y gremios empresariales que concurrieron a nuestra convocatoria. Hemos apoyado a más de 400.000 personas vulnerables en esta situación. Esto se tradujo en diferentes actividades que el fondo ha hecho en beneficio a la comunidad.



Lo primero fue la entrega de 515 ventiladores más 485 cánulas de oxigenación de alto flujo, que han sido fundamentales en el momento más crítico de la pandemia, no sólo en Chile sino que en el mundo, donde, como todos saben, existió escases y estos ventiladores permitieron salvar muchas vidas, como lo han dicho numerosos médicos de este país. Pudimos llegar con 47.000 kits de higiene para familias que viven en campamentos y para las personas que estaban hospitalizadas. 2.500 niños del SENAME recibieron también elementos de protección personal, que eran fundamental para el cuidado de ellos.

A través de microemprendedoras, se hicieron 1.250.000 mascarillas, que fueron esenciales en un momento crítico porque no había mascarillas en Chile y las logramos hacer con mucha prontitud, junto al apoyo del Fondo Esperanza.

También hemos entregado más de 5 millones de raciones de alimentos con la ayuda de muchas fundaciones, ollas comunes y comedores sociales, con los cuales hemos trabajado y apoyado. Hemos llegado a más de un millón de personas a través de 224 mil cajas de alimentos que fueron distribuidas por 613 empresas participantes y 9.445 voluntarios, a lo largo y ancho de todo Chile. Esto fue de Arica a Punta Arenas. No quedó ningún grupo familiar del Programa Familia del Ministerio de Desarrollo Social sin recibir el apoyo de alimentos que entregamos.



A través del Fondo de Innovación e Investigación, bajo el programa Un Respiro para Chile, logramos apoyar cinco proyectos para la fabricación y distribución de ventiladores mecánicos hechos en Chile, de los cuales incluso esa capacidad instalada ha permitido exportar algunos de ellos a países de Latinoamérica con mucho éxito, y también hay varios de ellos que hoy día están operando en los hospitales públicos del país.

Colaboramos con el primer ensayo clínico de la vacuna de Sinovac y, como dijo el rector Ignacio Sánchez de la Universidad Católica de Chile, la CPC fue el catalizador de esta iniciativa en un momento clave. Tuvimos que poner los recursos con mucha prontitud y el resultado es que parte de este proceso ha permitido, como dijo el Ministro Patricio Melero, llegar en los próximos días a cumplir el 80% de la vacunación y avanzar a la inmunidad de rebaño.

Logramos financiar kits de diagnóstico hechos en Chile, apoyar estudios clínicos y también fue muy importante, a través de la Fundación Arturo López Pérez, la terapia de suero convaleciente o plasma convaleciente, que básicamente es el último recurso que queda cuando una persona ya está en la etapa final del coronavirus, lo cual salvó muchas vidas y también quedó capacidad instalada para Chile y el mundo, en esa materia.

Apoyamos el regreso de más de mil migrantes, que fueron residentes repatriados y familias que querían volver a sus países. Realizamos seis vuelos humanitarios, y también trajimos a 250 chilenos que estaban en diferentes países de Asia, los reunimos y los fuimos trayendo de regreso al país.

¿Cómo trabajamos? En base a objetivos con foco en las personas, en las familias vulnerables, conectándonos emocionalmente con ellas. Privilegiando la co-construcción de soluciones con organizaciones de la sociedad civil. Aquí quiero destacar el importante rol y labor que hacen las fundaciones, incluyendo por cierto a Fundación Chile Unido, porque sin ellas jamás podríamos haber logrado proteger la salud de los chilenos y chilenas, la organización del apoyo en la alimentación y su distribución a través de más de 320 organizaciones a lo largo y ancho de Chile. Hemos seguido las directrices técnicas de la autoridad sanitaria respecto a los ventiladores y hemos actuado con flexibilidad en la ejecución de estas acciones por el contexto de la emergencia.



¿Cómo trabajamos?

1. En base a objetivos con foco en las **personas** (familias vulnerables) conectando emocionalmente con ellas.
2. Privilegiando la **co-construcción de soluciones** con Organizaciones de la Sociedad Civil (fundaciones) y el Estado.
3. Siguiendo directrices técnicas de la autoridad sanitaria (ventiladores).
4. Con **flexibilidad** para la ejecución por el contexto de emergencia.

Esta crisis sanitaria nos sumergió en una crisis profunda, tanto económica como social, y necesitamos urgentemente reenganchar la economía. Porque solo creciendo y haciendo inversión, hay desarrollo humano, hay empleo, hay oportunidades, hay bienestar, también hay impuestos que pueden financiar al Estado y a sus programas sociales. Esto es de vital importancia, porque la empresa formal es la que apoya, colabora y entrega los empleos formales, que son tan importantes para tener protección social, crecimiento individual y familiar.

Entonces, ¿qué necesitamos para lograrlo? Necesitamos condiciones habilitantes para poder reenganchar la economía con seguridad sanitaria, porque es fundamental la salud de todas y todos los chilenos. También se requiere el respeto irrestricto al Estado de Derecho, a la Constitución y a las leyes. Necesitamos mayor certeza jurídica, reglas bien claras y coherencia regulatoria. Mucho diálogo y confianza, mucha conversación y acuerdos; y finalmente, necesitamos también paz social que permita que esto sea la condición habilitante.



¿Qué necesitamos para lograrlo?

Condiciones Habilitantes

- Seguridad sanitaria
- Respeto irrestricto al Estado de Derecho, la Constitución y las leyes
- Mayor certeza jurídica, reglas claras y coherencia regulatoria
- Diálogo, acuerdos y confianza
- Paz social

Las empresas estamos muy comprometidas en destinar nuestros recursos a la reactivación y continuidad laboral. El Foro de Trabajadores-Empleadores de la CPC, que reúne a las centrales sindicales, la academia, emprendedores, PYMEs, a la CPC y sus Ramas, nos permitió elaborar el “Plan de Trabajo Seguro”, de acuerdo a las líneas del Plan Paso a Paso establecido por la autoridad. Este Plan ha contribuido estableciendo protocolos sanitarios sectoriales, para ofrecer confianza y condiciones adecuadas para proteger la salud de los trabajadores, tales como los bloques de trabajo y el uso de transporte adecuado. También ha favorecido la autorregulación y el compromiso empresarial. Antes de concretar la reapertura, cada empresa debía adherir a los protocolos de seguridad sanitaria y comprometerse con tres acciones conforme a lo estipulado por las mutuales. Esto se hizo a través del fortalecimiento y liderazgo primordial de los comités paritarios de las compañías, con la firma de un documento de Compromiso Empresarial por parte de la dirección de la empresa junto al Comité Paritario de Seguridad e Higiene, la gestión de los riesgos y el establecimiento de mecanismos de cumplimiento.

Desde esa plataforma, las diversas acciones empresariales van dando cuenta del compromiso con el bienestar de los trabajadores: los protocolos sanitarios han permitido mantener la seguridad operativa de todas las empresas esenciales, incluida la construcción y la minería. Otros ejemplos son los traslados seguros, la toma de test PCR en las empresas, el fomento del teletrabajo y la Salud Mental como una prioridad, como lo evidenció el estudio de Fundación Chile Unido.

También debo recordar que en materia de PCR, nosotros fuimos los primeros en llegar con los primeros doscientos mil reactivos, que permitió en el momento crucial inicial de la pandemia generar la protección a los trabajadores. Finalmente hemos colaborado con el Seguro COVID-19. De hecho, las empresas agrupadas en la Confederación de la Producción y del Comercio promovieron y colaboraron en la creación, diseño y tramitación del seguro obligatorio, de cargo al empleador, para salvaguardar la salud de los trabajadores.

Aquí estábamos en un dilema, porque no se podía considerar esta pandemia como una pre-existencia laboral al ser una enfermedad contagiosa, pero tampoco podíamos desvincularnos de la responsabilidad con nuestros colaboradores, por lo tanto, fuimos muy activos en la creación de la Ley 21.342 que mencionó el Ministro, y que hoy día permite que toda la fuerza laboral esté protegida.

A todo esto se suma el trabajo estrecho con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, donde quiero destacar la labor realizada por la Ministra Mónica Zalaquett, en que juntos hemos conformado una Mesa de Trabajo con las Ramas de la CPC y el Ministerio, para contribuir en la prevención de la violencia contra las mujeres, y apoyar su reincorporación al mercado y reinserción laboral de ellas. Debo decir que una de las cosas más triste en esta pandemia, ha sido precisamente el aumento de la violencia intrafamiliar, y especialmente contra la mujer. Es por ello que elaboramos el manual “Buenas Prácticas para la Prevención de la Violencia contra las Mujeres”, que ha sido difundido a través de la Confederación a todas las ramas, a los gremios y a todas las empresas a lo largo de todo Chile.



CPC | SiEmpre

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

- ✓ **Construcción de empresas + humanas**
- ✓ Escuchar más a los trabajadores y acompañarlos post pandemia
- ✓ Fortalecer los vínculos con la comunidad
- ✓ Trabajar desde las empresas con +solidaridad + colaboración + innovación



Para cerrar, quiero enfatizar que nuestro compromiso con la sociedad es contribuir a la construcción de empresas que sean más humanas, escuchar más a los trabajadores y acompañarlos en la postpandemia, fortalecer los vínculos con la comunidad y trabajar desde las empresas con más solidaridad, más colaboración y más innovación, como lo hicimos con el Fondo SiEmpre por Chile. Muchas gracias.

CONSECUENCIAS DE LA PANDEMIA EN LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS Y SUS PRINCIPALES DESAFÍOS A FUTURO



Cynthia Zavala G.

Jefa Departamento de Salud Mental. Ministerio de Salud

Muy buenos días a todos y todas, muchas gracias por la invitación. Me encomendaron una tarea que no es sencilla, mostrar desde lo más global a lo particular los distintos impactos que ha tenido la pandemia, sus consecuencias y las acciones del Estado en respuesta a ello. Por lo tanto, la labor de síntesis ha sido ardua y les pido disculpas de antemano por no poder profundizar varios aspectos que me hubiera gustado abordar, sin embargo el tiempo no lo permitirá.

Comenzaré con algo que puede ser de perogrullo, pero creo que es importante iniciar con el marco general. El encierro evidentemente tiene consecuencias en la Salud Mental. Hace poco más de un año, en marzo del año 2020, llega Chile el virus del SARS- CoV- 2, y a raíz de ello se debieron tomar medidas. Es un virus nuevo, que si bien teníamos experiencia con otros coronavirus, no teníamos idea real del impacto que iba a tener, de la forma de comportarse. No teníamos tratamientos curativos por lo que sólo podíamos tomar medidas para sostener a las personas mientras la inmunidad de cada uno lograba lidiar con el virus, y dentro de ellas los ventiladores que trajo la CPC fueron fundamentales. No teníamos vacuna y había mucho temor de cuánto tiempo íbamos a demorar en tenerla puesto que en general los procesos de desarrollo de vacunación son largos. Por lo tanto se empezó a implementar la única medida poblacional que teníamos a mano en ese momento, que fue la limitación de la movilidad individual y de los encuentros cara a cara entre personas, que sabemos es la manera en la cual se transmite el virus.¹

¹ Social consequences of mass quarantine during epidemics: a systematic review with implications for the COVID-19 response. Journal of Travel Medicine, 2020, Vol. 27, 7.

Consecuencias sociales de las cuarentenas en población general

1. **Distress psicológico**
 1. Distress emocional
 2. Desarrollo de sintomatología psiquiátrica (ansiedad, aislamiento, irritabilidad, soledad, etc.)
 3. Estigma y discriminación a ciertos grupos

2. **Aumento de las inequidades de comunicación**
 1. Desconfianza en los gobiernos
 2. Desinformación en relación a medidas de cuarentena
 3. Disminución progresiva del cumplimiento de las cuarentenas

3. **Inseguridad en relación a la comida**
 1. A su adecuada producción
 2. Al Acceso a ella

Social consequences of mass quarantine during epidemics: a systematic review with implications for the COVID-19 response. *Journal of Travel Medicine*, 2020, Vol. 27, 7

Esta es una medida que tiene un doble efecto y es reconocido en la literatura, porque si bien logra desacelerar la pandemia, su implementación tiene profundas repercusiones en la vida de los individuos, en muchos sentidos. A estas alturas ya contamos con abundante literatura internacional que así lo muestra. A continuación les presentaré los principales hallazgos de una revisión sistemática bastante clara de los efectos sociales de las cuarentenas a nivel mundial.

Lo primero que se repite constantemente es el estrés psicológico, que si bien no es lo mismo que diagnosticar una enfermedad psiquiátrica, hace mención al malestar psicosocial y la aparición de diversos síntomas. No es el minuto de implementar encuestas poblacionales de prevalencia de enfermedades mentales, pero sí, a través de distintas técnicas, nos podemos acercar. Creo que si uno tuviera que elegir un mensaje clave, es que al analizar las consecuencias en Salud Mental de la pandemia no podemos dejar de considerar que nuestra sociedad viene estresada desde antes, ya que venimos de un período de estallido social que fue altamente tensionante para la vida de las personas. Tuvimos un verano muy breve y en marzo iniciamos este proceso. O sea, nuestra población lleva más de un año y medio sometida a una presión importante y con incertidumbre acerca del futuro, lo cual ha afectado fuertemente la Salud Mental de las personas y ha llevado a que una cantidad importante desarrolle sintomatología psiquiátrica.

Las cifras de niños y adultos mayores que presentan sintomatología de Salud Mental son crecientes. También hemos visto temor, estigma y discriminación a ciertos grupos que se cree más frecuentemente cursan con COVID-19.

Otro efecto descrito en el mundo de esta pandemia es el aumento de las inequidades de comunicación, con desconfianza en los gobiernos y desinformación en relación a las medidas de cuarentena. A lo mejor muchos de ustedes puede haber visto el hashtag #plandemia, de personas que incluso a estas alturas son negacionistas de la existencia de la enfermedad. Así también un cansancio, que ha llevado a una disminución progresiva

del cumplimiento de las cuarentenas, por lo cual nos quedamos con los efectos negativos y el efecto positivo de disminuir la circulación viral disminuye importantemente.

En ciertos grupos de nuestra población, como en otros lugares del mundo, la incertidumbre en términos del acceso a servicios básicos, sobre todo a la comida, ha calado hondo, tanto por temor a que eso afecte su producción, como a poder acceder a ella.

Consecuencias sociales de la cuarentena

- 4. Desafíos económicos**
 - 1. Interrupción del trabajo de ciertas industrias
 - 2. Cierre de negocios locales
 - 3. Reducción del ingreso para algunas personas
- 5. Disminución del acceso a los servicios de salud**
 - 1. Disminución del acceso a fármacos y servicios para usuarios con enfermedades no transmisibles
 - 2. Reducción de la consulta espontánea
- 6. Disrupciones en la educación**
 - 1. Suspensión de educación presencial y desafíos de educación a distancia
 - 2. Cuidadores como docentes de sus hijos
- 7. Inequidades de género y violencia**
 - 1. Inequidad de género en las responsabilidades domésticas
 - 2. Aumento de la violencia de género

Social consequences of mass quarantine during epidemics: a systematic review with implications for the COVID-19 response. Journal of Travel Medicine, 2020, Vol. 27, 7

Hay desafíos también en el ámbito económico por la interrupción del trabajo en ciertas industrias, el cierre de negocios locales que no han podido sobrevivir a este período o la reducción de ingresos de algunas personas. Situaciones para las cuales el gobierno ha implementado políticas públicas de mitigación, pero el temor sigue estando presente.

Desde el punto de vista de la salud, esta situación ha sido catastrófica. Tenemos una alta disminución en las consultas para ingresos y controles en patologías especialmente crónicas. Muchas personas con enfermedades crónicas, hipertensión y diabetes, temen acercarse a los servicios de salud. Muchos de ellos no han continuado con su medicación por temor a la exposición al virus o porque la oferta de servicios ha disminuido o se han tenido que reconvertir servicios para atender casos de COVID-19. Tanto la reducción de la consulta espontánea, como de la oferta de servicios, han impactado hondo y entonces la postpandemia se nos viene probablemente con dos grandes temas: Uno es todo lo que tiene que ver con la Salud Mental y dos -que es lo que hoy día nos ha pasado a diferencia del brote del año pasado- que vemos que los pacientes crónicos generan descompensaciones que requieren intervenciones de salud de mayor intensidad, por lo tanto ocupan más los servicios de salud.

Otra consecuencia son las disrupciones en la educación y para el Ministerio de Educación esto es un gran tema. La suspensión de la educación presencial y todo lo que ello implica para la Salud Mental de los niños, los desafíos de la educación a distancia, tanto para los niños como para los padres, tanto en la accesibilidad como en relación a los padres

convertidos en tutores y los cuidadores como docentes de los hijos. E inequidades de género y violencia. Lamentablemente en la repartición de las tareas domésticas, para las mujeres en lo particular ha sido un período duro, la doble presencia ha representado una carga importante y también se ha observado un aumento de la violencia de género.

En una mirada general, uno pudiese decir que éstas son las principales afectaciones. Existe literatura internacional que muestra cómo todo esto ha incidido en la Salud Mental de la población: aumento de la ansiedad, de la depresión, del trastorno de estrés postraumático, estrés psicológico. Y me estoy refiriendo a la población general, no a las personas que por ejemplo se han contagiado con el coronavirus, o que han tenido un duelo por personas con COVID-19. O sea, sin siquiera entrar a poblaciones que han sido especialmente dañadas por la pandemia.

En Chile, probablemente los mejores datos que tenemos a disposición son los generados por la Universidad Católica, a través del Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales, y la Asociación Chilena de Seguridad con el “Termómetro de la Salud Mental en Chile”. Entre los principales hallazgos -es un estudio muy interesante y cuyos resultados son públicos para quien los quiera revisar- es que las personas relatan un aumento de los problemas de concentración, de sueño, la sensación de agobio constante, la incapacidad para disfrutar las actividades cotidianas, sentirse poco feliz o deprimido, son los problemas más frecuentes.

Es interesante destacar que todas estas mediciones bajan en la segunda versión de dicho Estudio el 2020. Recordemos que en noviembre del año pasado la situación de la pandemia estaba bastante más controlada, habíamos retomado una cantidad importante de libertades individuales, o sea impacta fuertemente.

No obstante, en la última medición en abril de este año (concomitante con el aumento de los contagios por COVID-19 y la necesidad de reinstalar las cuarentenas) aumentan todos estos problemas de Salud Mental y la Salud auto percibida global también decae; las personas con enfermedades crónicas perciben peor su Salud Mental; más de un 50% de los encuestados tienen diagnóstico psiquiátrico y cercano a un 45% han consultado a un psicólogo. Aquellas personas que tienen consumo de riesgo de alcohol reportan peor Salud Mental y quienes son sedentarias también, o sea el ejercicio es un factor protector.



De acuerdo a la medición ACHS-UC, un 46,7% de los entrevistados en las últimas dos semanas reportó haber presentado síntomas leves o moderados de depresión; y los síntomas depresivos más frecuentes son problemas para dormir, sensación de poca energía y alteraciones del apetito. Probablemente el aumento de peso en pandemia también es parte de las consecuencias que vamos a tener que abordar posteriormente.

Las personas que reportan síntomas depresivos están más o menos distribuidas equitativamente en el país. La zona norte con una proporción un poco mayor respecto a la zona centro sur. Personas de 45 a 54 años son las más afectadas, igual que los jóvenes de 21 a 34 años. Personas con menores niveles de educación, sin empleo y con deuda o con caída de ingresos, reportan mayor frecuencia de síntomas depresivos que aquellos que no presentan estas condiciones.

SaludableMente

- **Presentación de un Diagnóstico de la Salud Mental en Chile y propuesta de una "Hoja de Ruta"**
- **40 representantes de la academia, sociedades científicas, organizaciones de la sociedad civil, parlamentarios y distintos sectores del gobierno.**
- **Mayor visibilidad a la temática de salud mental y facilitar la necesaria articulación intersectorial, de miradas y capacidades**
- **Redacción documento final de recomendaciones, presentación a ministro de Hacienda y solicitud de acciones de expansión presupuestaria y financiamiento de estrategias propuestas.**

6 Comisiones de trabajo

- Fortalecimiento de los servicios de salud mental
- Fortalecimiento Comunitario y Comunicación Social
- Cuidado del Personal de Salud, Trabajadores y Mundo Laboral
- Prevención del Consumo de Alcohol y Otras Drogas
- Salud Mental en Grupos Específicos
- Plataforma Saludablemente

¿Qué respuestas hemos entregado desde el Estado? Comenzar señalando que en junio del año pasado se instala la iniciativa presidencial “SaludableMente”, un programa integral de bienestar y Salud Mental. La intención fue hacer un diagnóstico de la Salud Mental en Chile y proponer una hoja de ruta para abordarlo. Más de cuarenta organizaciones científicas y de la academia participaron, dando mayor visibilidad a esta temática y tratando de facilitar la necesaria articulación intersectorial de miradas y capacidades.

Se elaboró un documento final que se presentó al Ministerio de Hacienda con un presupuesto asociado. Hubieron seis comisiones de trabajo, una de ellas la de Cuidado del Personal de Salud, Trabajadores y del Mundo Laboral, que preparó un plan de cuidado de Salud Mental para los equipos de salud, que está en proceso de implementación con la contratación de gestores tanto en los servicios de salud, como en la atención primaria. Se privilegió estrategias que abordaran aspectos más del ámbito organizacional que lo individual, activando la red de salud ocupacional, potenciando acciones de salud digital, la utilización del hospital digital, con acciones de capacitación y asesoría y generando planes de corto y mediano plazo para que puedan ser permanentes.

Nosotros, desde la Salud Pública, hemos desarrollado una multiplicidad de documentos que apoyan el manejo y el trabajo con distintos subgrupos, en términos de la sintomatología de Salud Mental en pandemia. Se han implementado acciones para mitigar la disminución de la consulta espontánea y mantener consultas telemáticas en las redes de salud. En todo este período se promulgó la Ley N° 21.331, que hace un reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de Salud Mental, destacando la importancia de su acceso, sin discriminación alguna.

GOBIERNO DE CHILE

PROCEDIMIENTO BÚSQIEDA ACTIVA DE CASOS (BAC) PARA EMPRESAS QUE LO REALICEN CON RECURSOS PROPIOS

¡Prevenamos el COVID-19 en Lugares de Trabajo!

Me gusta | Compartir | Twitter

Salud Ocupacional Pandemia COVID-19

El Departamento de Salud Ocupacional en el marco de su rol rector y regulador y con el objetivo de velar por el cumplimiento de las medidas preventivas en Lugares de Trabajo para proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras del país, ha generado Protocolos de actuación y lineamientos de fiscalización en lugares de trabajo en contexto COVID-19.

SISTEMA DE RECONOCIMIENTO SELLOS EVS PARA LUGARES DE TRABAJO PROMOTORES DE SALUD

<https://selloseligevirvano.cl/> <https://dipol.minsal.cl/saludocupacionalenpandemia/>

SELO Elige vivir sano Ministerio de Salud

PASO a PASO Nos cuidamos Protocolo de Actuación en Lugares de Trabajo Covid-19

PASO a PASO Nos cuidamos Recomendaciones de Actuación en Establecimientos de Salud en contexto Covid-19

Además se han generado políticas de salud para los lugares de trabajo importantes, tanto un Plan Paso a Paso para los lugares que son establecimientos de salud como también para los que no lo son. Son dos planes que tienen ciertas diferencias, como en los procedimientos de búsqueda activa de casos y otras indicaciones. Me gustaría destacar en lo particular el “Sistema de reconocimiento Sello Elige Vivir Sano para los lugares de trabajo promotores de la Salud”, si bien existía el Sello Elige Vivir Sano para otros establecimientos, como los educacionales, este programa considera los temas de Salud Mental.

Entonces, para aquellas empresas que quisiesen optar a este sello, básicamente se establece como requisito que las organizaciones realicen un diagnóstico de las diversas situaciones en que se encuentran sus colaboradores, prioricen una adecuada distribución de tareas, se preocupen tanto de quienes están en modalidad de teletrabajo como de aquellos con trabajo presencial, de los trabajadores que tienen hijos o quienes tienen adultos mayores a su cuidado, etcétera. Se identifica si la organización implementa estrategias para asegurar el derecho a la desconexión del trabajador fuera de su horario laboral o se implementan espacios de sociabilización, presenciales o digitales. Estos son algunos de los parámetros que se miden.

Esto es interesante, porque está en la línea del estudio que realizó Fundación Chile Unido y que muestra que estos son factores que inciden importantemente en la Salud Mental de los trabajadores. Muchas gracias por su atención, esto ha sido un pequeño resumen de lo que hemos ido haciendo durante este tiempo.

2º ESTUDIO BUENAS PRÁCTICAS LABORALES PARA LA SALUD MENTAL EN TIEMPOS DE COVID-19



Catalina Delpiano T.

Directora de Estudios. Fundación Chile Unido

El propósito de esta presentación es darles a conocer los principales hallazgos que obtuvimos del 2º Estudio “Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19”, realizado por el Departamento de Estudios de Fundación Chile Unido.

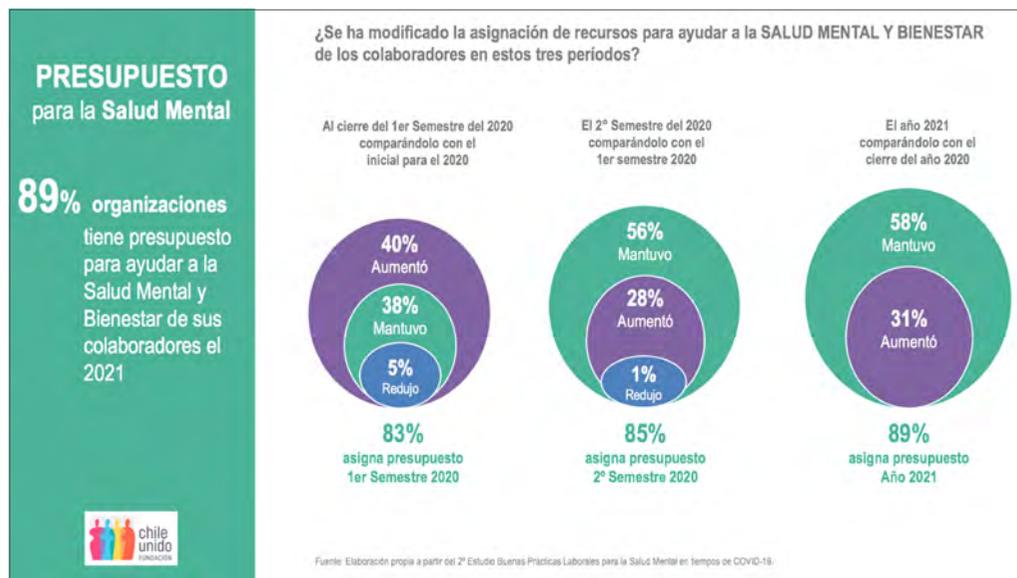
El origen de esta medición se relaciona con lo expuesto por la doctora Cynthia Zavala, acerca de los efectos que han provocado cuarentenas prolongadas y pandemias similares a la del coronavirus, evidenciados por estudios internacionales que alertaban sobre el deterioro emocional que ocasionaban estas medidas en las personas. En Chile, ese diagnóstico lo han demostrado distintas mediciones en Salud Mental durante el 2020 y 2021 de la Universidad de Chile, Universidad Católica, Universidad de Concepción, entre otras entidades. Así por ejemplo, las tres versiones del “Termómetro de la Salud Mental” realizado por la Asociación Chilena de Seguridad y la Universidad Católica, constatan un aumento de sintomatología depresiva y problemas de Salud Mental durante los meses de pandemia.

En Fundación Chile Unido, desde el Programa Comunícate, un servicio que proporciona orientación, apoyo psicológico y psicoterapia a colaboradores y a sus familiares directos con el objetivo de ayudarles a encontrar una vía de solución a sus problemas, también observamos cómo, desde abril del año pasado, aumentaba el número de personas que acudían solicitando ayuda psicológica. Al comienzo fueron principalmente mujeres, agobiadas por la tensión entre las labores domésticas, el cuidado de niños y trabajar desde las casas; pero luego con el avanzar del tiempo, también comenzaron a llamar con

mayor frecuencia los hombres. Como mencionan los expertos, esta crisis sanitaria ha demostrado que sus impactos en la Salud Mental nos afectan a todos, si bien podemos tener distintas maneras de expresarlo, pero es algo común que debemos abordar.

En ese contexto, nos preguntamos cómo podemos ayudar a las organizaciones a compartir experiencias e iniciativas que les ayuden, especialmente a las áreas de Recursos Humanos, a readecuar sus políticas en este tiempo particular de pandemia. Es así que realizamos dos versiones del Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental, convocando a un grupo amplio y diverso de instituciones. En la 2° medición participaron 176 organizaciones, tanto privadas como públicas, con presencia nacional y multinacional, de diversos tamaños y transversal a los distintos sectores de la economía. Por lo tanto, estimamos que los resultados de este estudio son bastante robustos y pueden contribuir a las múltiples organizaciones que existen en nuestro país.

Un primero resultado obtenido, fue que efectivamente la Salud Mental ha ido adquiriendo una mayor relevancia en las estrategias corporativas. Si bien antes de la pandemia más del 50% de las organizaciones declaraba que era un tema importante, la llegada del coronavirus marca un antes y un después, observándose una tendencia ascendente en la relevancia que adquiere a lo largo del año, aumentando 41 puntos porcentuales, con lo cual, al cierre del 2° semestre de 2020, el 91% de las organizaciones encuestadas afirmó que la Salud Mental de los colaboradores es un tema prioritario o muy prioritario.



A partir de ello, lo siguiente fue determinar si ese nivel de importancia estaba asociado a una asignación de recursos específicos para este tema. Los resultados evidenciaron que hubo un aumento del presupuesto: el primer semestre del 2020 un 83% de las organizaciones tenía recursos destinados a la Salud Mental; el segundo semestre esta asignación se elevó a un 85% de las entidades y para el 2021 el 89% de los consultados afirmó tener un presupuesto para este ítem.

Al desagregar estas cifras, se observó que a comienzos del año 2020, cuando no se sabía todavía la magnitud de la pandemia, un 40% de las organizaciones aumentó su presupuesto para la Salud Mental comparado a lo que tenían inicialmente; luego en el segundo semestre un 28% tuvo que incrementarlo y para el año 2021 un 31% tiene previsto asignar mayores recursos respecto a cómo cerraron del año 2020, dando cuenta de los esfuerzos que realizan las compañías por brindar ayudas a sus colaboradores. En síntesis, la Salud Mental se proyecta como un ítem permanente en la asignación de recursos en el área de Recursos Humanos.

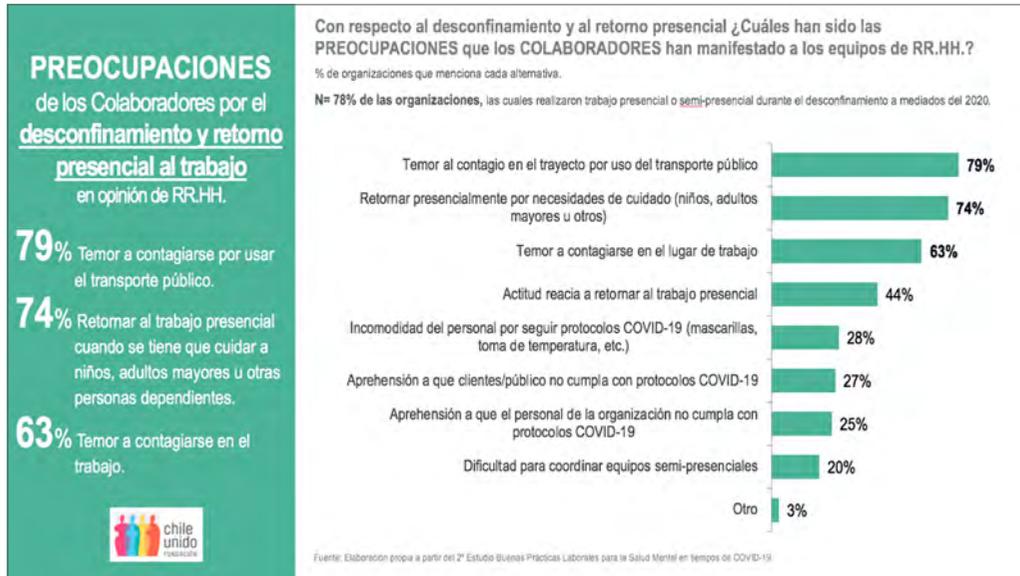
Nuestro llamado es a que perduren en el tiempo las ayudas en Salud Mental más allá de este año, puesto que los expertos advierten que los efectos psicológicos que tienen las cuarentenas y pandemias de esta naturaleza, se van a seguir manifestando en el mediano y largo plazo. Por lo tanto, ante este escenario, las organizaciones tienen un rol determinante en cómo cuidar la salud y el bienestar de sus colaboradores.



En relación a lo anterior, consultamos acerca de cuáles han sido las principales preocupaciones que han manifestado los colaboradores a los equipos de recursos humanos durante este tiempo. Y, sin lugar a dudas, lo más relevante fue el deterioro emocional que provoca la incertidumbre de la pandemia, así lo afirma un 89% de los consultados. Esto se expresan en la angustia, en el estrés de no saber qué va a pasar, cuándo se podrá volver a trabajar presencialmente o si la persona se va a enfermar de coronavirus.

En segundo término, un 69% de las organizaciones mencionaron los problemas de Salud Mental, que coincide con los diagnósticos antes mencionados por la doctora Zavala; y en tercer lugar, un 57% refiere las dificultades que tienen las personas para trabajar desde sus hogares.

Al comparar estas preocupaciones con los resultados del 1er Estudio en Salud Mental realizado por Fundación Chile Unido en julio 2020 con el actual, se constata un aumento en la preocupación por los problemas de Salud Mental de los trabajadores en 31 puntos porcentuales (de 38% a 69%) y los problemas de pareja en 7 puntos (de 10% a 17%). Mientras que otras inquietudes, como el miedo a perder el trabajo o tener una mayor carga laboral por hacer teletrabajo, han disminuido en 12 y 8 puntos porcentuales respectivamente.



Enseguida les preguntamos a los equipos de recursos humanos cuáles eran las nuevas preocupaciones que se ocasionaron con motivo del proceso de desconfinamiento y el retorno presencial del trabajo. Lo más importante fue el temor al contagio, tanto en el transporte público por los traslados desde los hogares hacia los puestos de trabajo (79% lo mencionó), como también el contagiarse en los lugares de trabajo (63% lo señaló). Por lo tanto, se estima fundamental dar a conocer y respetar los protocolos de prevención de contagios que se han establecido, tanto en las organizaciones como en los espacios públicos. Aquí es relevante recordar que las empresas deben cumplir con las indicaciones y recomendaciones establecidas en el Formulario Único de Fiscalización preparado por la autoridad sanitaria con motivo de la propagación del coronavirus y es muy importante que los trabajadores lo conozcan, tanto para que lo cumplan como también para entregarle una mayor seguridad de sus condiciones de trabajo.

No menor también han sido las dificultades de los colaboradores que tienen a su cuidado personas dependientes, como niños pequeños, adultos mayores, personas enfermas o postradas, que no disponen de las redes de apoyo con las que contaban usualmente y por lo tanto son esos mismos trabajadores que tienen que estar atendiendo las necesidades de ese grupo de personas mientras están laborando. Así lo refirió el 74% de los entrevistados.

En relación a este tema, consultamos ¿Quiénes son del universo de colaboradores los que han manifestado un mayor deterioro emocional y dificultades para realizar su trabajo a distancia? A lo cual un 79% de los equipos de recursos humanos menciona a los colaboradores que son padres y madres con hijos menores de 9 años, que necesitan ayuda, por ejemplo, todas las mañanas para conectarse a las clases del jardín infantil o de sus colegios, o bien, quienes no han podido llevar a sus hijos a sala cuna y por lo tanto tienen que cuidarlos en sus casas.

En segundo término, un 51% refiere a los trabajadores que tienen al cuidado personas dependientes, como adultos mayores o enfermos. Por lo tanto, aquí la invitación es que las organizaciones puedan levantar un diagnóstico de la realidad de sus distintos grupos etarios y que cuando planifiquen iniciativas de apoyo y de contención emocional, tengan una especial focalización en estos grupos que están viéndose más afectados en el equilibrio trabajo y vida personal.



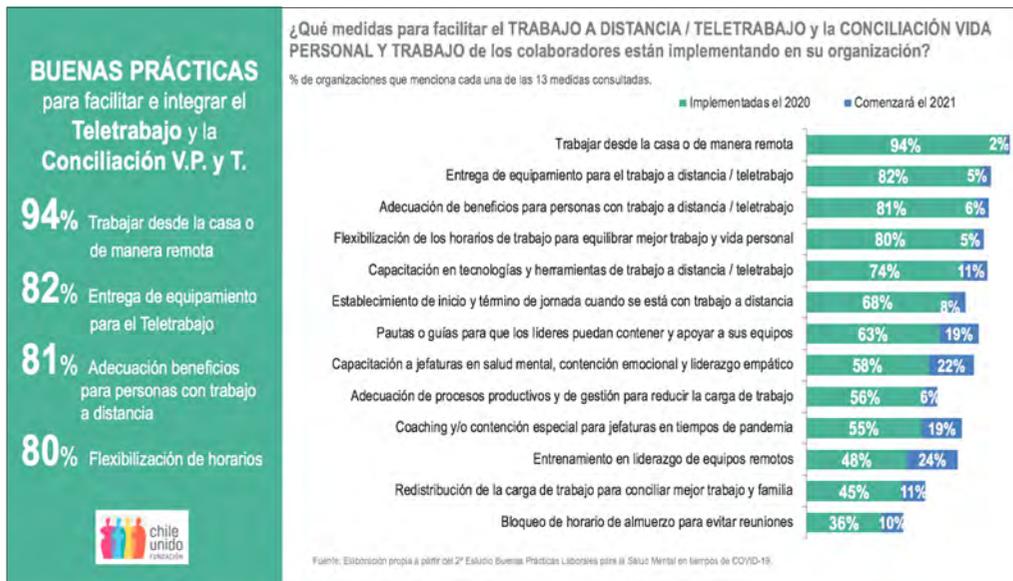
¿Qué ocurre con los equipos de recursos humanos? ¿Cuáles son sus principales preocupaciones? Para un 79% ha sido prevenir los contagios por COVID-19 y todo lo relacionado con las medidas para acompañar a los casos positivos, la trazabilidad de los contactos estrechos y otras tantas labores relacionadas con el coronavirus que han significado una carga de trabajo adicional para ellos. En segundo lugar, el 64% señala el contener y apoyar emocionalmente a los colaboradores mediante distintas iniciativas y un 48% de los consultados mencionó el apoyo a las jefaturas para que ejerzan un liderazgo empático y contenedor.

En ese sentido, fue importante conocer qué medidas estaban adoptando las organizaciones para acompañar y ayudar a sus colaboradores. Indagamos en torno a 35 iniciativas que fueron agrupadas en tres categorías: Salud Mental, Teletrabajo y acciones a Nivel Corporativo.



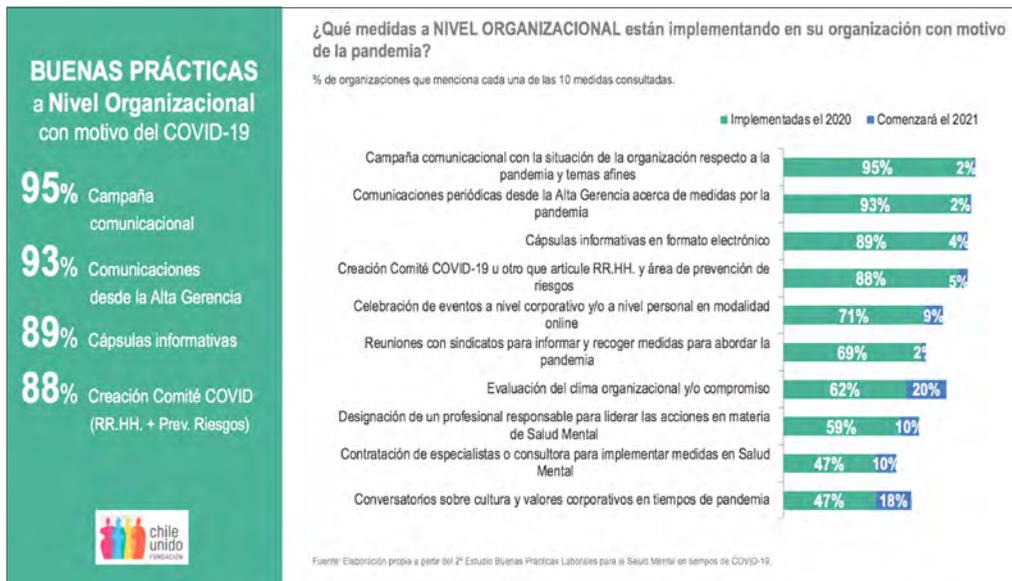
En Salud Mental lo más importante ha sido informar y educar. Un 84% de las organizaciones ha entregado infografías y consejos prácticos para cuidar la Salud Mental, cómo manejar el estrés, la ansiedad o ejercicios de respiración, entre otros. En un mismo porcentaje se estableció canales de comunicación bidireccionales que permiten un contacto más estrecho entre la compañía y los trabajadores, de manera que cuando hay algún requerimiento, las personas sepan rápidamente a quién acudir, a qué número telefónico llamar o a cuál correo electrónico escribir y al otro lado habrá alguien del área de recursos humanos que le va a poder dar una respuesta certera y oportuna.

Así también, un 80% de los consultados ha desarrollado charlas y asesorías para enseñar cómo equilibrar mejor el trabajo y la vida personal en pandemia o cómo activar primeros auxilios psicológicos. En ese sentido, para muchas organizaciones ha sido muy importante entregar atención psicológica vía remota, como el Programa Comunícate que tenemos desde hace 16 años en Fundación Chile Unido, al cual nos contactan muchas entidades para solicitar este servicio, que se complementa con instancias grupales de apoyo y contención emocional, porque las personas necesitan espacios de encuentro colectivo para conectarse con otros y compartir sus emociones.



Las medidas para facilitar el Trabajo a Distancia y el Teletrabajo también han sido muy relevantes, las cuales complementaron las acciones que se han tenido que llevar a cabo con motivo de la nueva Ley 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia y su Reglamento que establece condiciones especiales de seguridad y salud en el trabajo a quienes brinden servicios en esta modalidad de trabajo. En ese contexto, un 81% de los consultados ha realizado un esfuerzo importante para adecuar los beneficios que se entregaban presencialmente a una manera virtual.

Celebraciones como la del Día del Padre de este domingo, se van a festejar con actividades online o envío de regalos a los domicilios de los trabajadores, similar a lo que ocurrió para el Día de la Madres durante esta pandemia. Todos han buscado, de una u otra manera, mantener la conexión emocional que tienen las personas con sus trabajos y para eso ha sido fundamental en el 80% de los casos, la flexibilidad en los horarios de trabajo. Por ejemplo, organizaciones han establecido pausas entre las 13:30 y las 15:00 horas para que las personas puedan preparar el almuerzo, compartirlo en familia y luego retomar el trabajo de manera más tranquila y concentrada.



A Nivel Corporativo lo más importante ha sido entregar certezas. En un momento de incertidumbre como el de la pandemia, los especialistas destacan cuán determinante es tener información fidedigna, permanente y que vaya aportando seguridad a las personas. De ahí lo significativo de las campañas comunicacionales que han realizado un 95% de las organizaciones, o las comunicaciones periódicas en un 93% de los casos, lideradas por el gerente general o la alta gerencia, compartiendo cuáles son las medidas que se han adoptado durante este tiempo. Un 89% ha creado cápsulas informativas y 88% de las entidades han creado Comités COVID-19 o de crisis, que articularon el trabajo del área de recursos humanos con el área de prevención de riesgo, para abordar de manera conjunta esta pandemia.

En el Informe de este Estudio podrán encontrar el “Catálogo Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19 período 2020-2021” con 130 medidas y pueden hacer una revisión de cuáles ya están presentes en sus estrategias corporativas y qué otras nuevas se pueden incorporar. En este punto, recordar que la pandemia y las cuarentenas nos han obligado a mantener un distanciamiento físico entre las personas para prevenir los contagios, pero hoy, más que nunca, necesitamos estrechar los vínculos con las personas, ya no existen conversaciones de pasillo o compartir un café, por ende es muy importante realizar actividades que generen esa conexión y ese encuentro cotidiano entre los trabajadores.

130
MEDIDAS

Catálogo
Buenas Prácticas Laborales
para la Salud Mental
en tiempos de COVID-19
período 2020 -2021



¿Qué medidas para la SALUD MENTAL Y BIENESTAR de los colaboradores están realizando las organizaciones con motivo de la pandemia por COVID-19?



SALUD MENTAL

- Actividades de contención y apoyo emocional
- Apoyo al Bienestar Integral y Vida Saludable
- Capacitación para la Salud Mental y el Bienestar
- Actividades recreativas virtuales para colaboradores y familiares



TELETRABAJO

- Trabajo en forma remota: capacitación, equipamiento, flexibilidad
- Acompañamiento y entrenamiento a las jefaturas



ORGANIZACIÓN

- Campaña comunicacional
- Ayuda económica por la pandemia
- Acciones en favor del clima organizacional



COVID-19

- Medidas de prevención y cuidado de la salud
- Ayudas específicas a personas por el COVID-19

Fuente: Elaboración propia a partir de la 1ª y 2ª versión del Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19. En esta lámina aparecen las categorías con las cuales se agruparon las 130 prácticas.

¿Cuáles han sido los impactos de estas medidas? Un 92% de las organizaciones señala que las personas están muy contentas con las acciones realizadas por el COVID-19, un 84% menciona que sus trabajadores están a gusto con todas las ayudas que han facilitado el trabajo a distancia así como el teletrabajo y un 79% indica que los colaboradores han manifestado satisfacción con las medidas para la Salud Mental. Todo esto se ha traducido en un nivel adecuado de compromiso de los colaboradores, el 92% lo menciona, y un mejor clima laboral para el 88% de los participantes en el Estudio.

IMPACTOS
POSITIVOS

Indicadores en
Capital Humano 2020



En qué medida está usted de acuerdo con las siguientes afirmaciones respecto a su organización en el año 2020

% de organizaciones que menciona estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con cada afirmación.

92%

Satisfacción de los colaboradores con las acciones realizadas por el COVID-19.

84%

Satisfacción de los colaboradores con las medidas para el TRABAJO A DISTANCIA y TELETRABAJO durante la pandemia.

79%

Satisfacción de los colaboradores con las ayudas para la SALUD MENTAL.

92%

Adecuado nivel de COMPROMISO de sus colaboradores.

88%

Buen CLIMA LABORAL.

Fuente: Elaboración propia a partir del 2º Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19.



Para finalizar esta exposición, comparto con ustedes esta reflexión de Silvia Escribano, coach española, con extensa experiencia en temas de felicidad organizacional, CEO & Co-founder de Human Blooming: “Gestionar adecuadamente las emociones debe ser una prioridad en nuestras organizaciones. Nos ayudará a tomar mejores decisiones, ser más creativos, ponernos en el lugar del otro, mantener relaciones más enriquecedoras y en definitiva ser más felices.”

Como Fundación Chile Unido creemos que cuidar y proteger la Salud Mental es fundamental para el bienestar de las personas y la reactivación de la economía postpandemia por COVID-19. Es un desafío de todos y en conjunto para aportar a la construcción de una sociedad más sana, más humana y más feliz. Muchas gracias.

ESTRATEGIAS EXITOSAS EN SALUD MENTAL AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES

EXPERIENCIA SODIMAC CHILE



Claudia Castro H. ²

Gerente de Personas. Sodimac Chile

Muchas gracias a Fundación Chile Unido por la invitación a estar en este seminario y saludar a todos los que están conectados. Instancias como estas nos aportan y ayudan en nuestro trabajo.

Para comenzar comparto brevemente nuestra historia. Sodimac es parte del grupo Falabella, donde la mayoría de las empresas que lo integran tienen su origen en Chile, pero como decimos nosotros, operamos con el mundo, puesto que estamos con tiendas u oficinas actualmente en nueve países, de los cuales siete están en Latinoamérica (Argentina, Brasil, Colombia, Chile, México, Perú y Uruguay), además de la oficina en China y en India. El grupo Falabella tiene más de 130 años, por lo tanto hay una historia que se ha ido construyendo en el tiempo.

² Claudia Castro, Ingeniero Comercial de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile. Ejecutiva con vasta trayectoria. Dentro de los cargos que ha ejercido en Sodimac, se encuentra Gerente de Negocios en la Gerencia Comercial, Subgerente de Marketing, Gerente de Finanzas y Gerente de Planificación Estratégica y Omnicanalidad. Actualmente y desde hace 6 años, es Gerente de Personas.

La cultura en Sodimac está definida por nuestro propósito, valores, visión y misión, los cuales siempre tienen en el centro a las personas: trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad. Particularmente en Chile, tenemos 74 tiendas más 13 de Imperial, una empresa hermana; contamos con 8 centros de distribución más los 3 de Imperial; tenemos ventas por sobre los 2.800 millones de dólares anuales, con una superficie de ventas con más de 670 mil metros cuadrados y estamos trabajando para seguir creciendo.

Nuestra Cultura



Nuestro **Propósito** le da sentido a todo lo que hacemos. Día a día trabajamos para cumplir los Sueños y Proyectos de Hogar de todos nuestros clientes, personas, proveedores y comunidad.



Es la forma cómo vivimos nuestros **valores**. Es la actitud que tomamos día a día para servir a nuestros clientes y cumplir nuestro propósito.

Respeto Excelencia Integridad Responsabilidad

Nuestra Visión

Ser la empresa líder de proyectos para el hogar y construcción que, mejorando la calidad de vida, sea la más querida, admirada y respetada por la comunidad, clientes, trabajadores y proveedores en América.

Nuestra Misión

Desarrollarnos con innovación y sostenibilidad, ofreciendo los mejores productos, servicios y asesoría, al mejor precio del mercado, para inspirar y construir los sueños y proyectos de nuestros clientes.

Tenemos una preocupación especial por el clima laboral y la relación con nuestro entorno. Estamos en el lugar número 12 en Chile en el Great Place to Work y dentro de los 25 en Latinoamérica. Al año, contabilizamos más de 70 millones de clientes en las tiendas y 250 millones de visitas en la página web. Nos relacionamos con más de 3.000 proveedores de productos, sin considerar los que nos brindan servicios, por lo tanto esto da cuenta del nivel de contacto que tenemos con las personas y la importancia que tienen para nosotros.

Nuestras personas hoy en día son más de 15 mil trabajadores, además de todos los que son apoyos externos. Un 42% son mujeres y un 58% son hombres, con más de 8 años en promedio de antigüedad en la compañía y una edad promedio de 38 años. Tenemos un 71% de trabajadores que son full time, es decir que tienen jornada completa de 45 horas a la semana y un 29% son part time. Contamos con un 4,8% de inmigrantes provenientes de 18 nacionalidades; un 1,1% son personas en situación de discapacidad y un 83% de sindicalización, que es un porcentaje alto en comparación a otras empresas. Tenemos un buen trabajo con los sindicatos.

Siempre decimos que nuestro retail es a escala humana. El retail es un negocio de personas, es el ítem más importante del estado de resultados, de gastos de la compañía, pero más allá de eso, el retail como dicen los gringos: “retail is detail” o sea el “retail es detalle” y está en las personas, porque somos nosotros los que hacemos finalmente este negocio una realidad. Son los trabajadores, son los clientes -que son nuestra razón de ser, son nuestros proveedores, que son parte fundamental de nuestra operación, y son las

comunidades que están muy insertas en nuestra operación. Las personas son el centro de nuestro quehacer y de nuestra preocupación.

Respecto a nuestros trabajadores, tenemos más de 12 mil personas de cara al cliente presencialmente, alrededor de 1.400 personas están en contacto con nuestros transportistas y proveedores y son cercanas a 1.200 quienes están con trabajo remoto, principalmente desempeñando una labor administrativa. Por lo tanto hablamos de que tenemos distintos tipos de trabajo y diversas necesidades y realidades en todos estos mundos que he descrito.

En relación a las dimensiones de la pandemia –que tan bien han graficado anteriormente los expositores– comenzamos con un diagnóstico que abarcó muchos frentes y variables. Lo fuimos estructurando a medida que fue avanzando el tiempo en cinco ámbitos: la Salud Física, la Salud Mental o Emocional, la Dimensión Económica, el Ámbito Laboral y Otros intereses que, en realidad, no podemos desconocer ni obviar.



En todas estas dimensiones hemos trabajado intensamente como área de Personas en Sodimac y, en terreno, contamos con un Jefe de Recursos Humanos y un Asistente Social en cada lugar de trabajo de la compañía. Estos dos roles han sido fundamentales durante este tiempo, además de las personas que trabajan en el área de prevención, porque se hicieron cargo y han estado al frente de todas las medidas que se han implementado.

En el ámbito de la Salud Física ¿cuál era el escenario cuando partió todo esto? Al inicio nos inmovilizamos, puesto que como empresa tomamos la decisión de cerrar ante la ambigüedad de la ley que hacía referencia a los negocios esenciales. Había mucho desconocimiento y temor, no sólo de las personas sino también de los clientes y del mundo en general. Con los sindicatos estuvimos dialogando y nos plantearon sus preocupaciones de lo que podía significar esta situación para la salud física de las personas.

¿Qué fue lo que hicimos? Desde el comienzo, realizamos campañas de prevención respecto de los implementos de protección y su uso; los protocolos sanitarios, la trazabilidad de las personas y el seguimiento de los casos contagiados. Tuvimos al Asistente Social y al Jefe de Recursos Humanos haciendo un seguimiento a la familia de cada uno de los colaboradores, lo que nos enorgullece porque pudimos colaborar y ayudar mucho a nuestra gente. Hicimos vídeos y cápsulas educativas respecto de la pandemia y cómo debíamos enfrentarla en el entorno familiar.

Las dimensiones de la pandemia...



El Escenario

- Inicio – inmovilización
- Cerrar todo
- Desconocimiento y temor
- Sindicatos







¿Qué hicimos?

- Campañas Prevención, implementos, uso.
 - Protocolos sanitarios, trazabilidad y seguimiento de casos.
 - Vídeos y cápsulas educativas COVID
 - Campaña de vacunación
 - Permisos vacunación COVID
- Comunicaciones - Red Social Interna [Workplace](#)
- Sobre cumplir con la ley (+500 fiscalizaciones)
- Gimnasio/Pausas activas online (internas)
- Ayuda con internaciones, controles, traslados, etc.



Seguimiento y contacto diario casos

- 1.563 contagiados
- 7 fallecidos



Comenzamos con bastante antelación, hace varios meses atrás, una campaña con la cual las personas progresivamente se han ido vacunando y se han ido facilitando los permisos para fomentar lo más posible la inmunización. Respecto a las comunicaciones, tenemos una red social interna, el workplace, similar a Facebook pero encapsulada en la compañía, para todas las personas. Si bien ya se utilizaba, se potenció aún más, dado que fue la gran herramienta para comunicar, explicar y viralizar todos los cuidados y las medidas que fuimos adoptando.

Nosotros hemos cumplido por sobre la normativa legal, hemos tenido a la fecha más de 500 fiscalizaciones y la verdad es que hemos recibido felicitaciones en un porcentaje altísimo. Hemos tenido muy pocos problemas en las fiscalizaciones gracias a las personas que están en terreno. Desde el punto de vista físico, transformamos nuestro gimnasio a un formato online, al igual que las clases y las pausas activas, que están disponibles en esta misma red social y han tenido bastante éxito. La ayuda brindada a las internaciones de casos positivos de coronavirus, los controles y traslados de personas, también se les hizo seguimiento y fue algo muy valorado por los trabajadores. Estamos hablando de más de 1.500 casos de personas contagiadas en nuestra compañía y desgraciadamente tenemos que lamentar el fallecimiento de 7 compañeros.

La ayuda, la compañía, la asesoría, el apoyo, han sido incondicional y lo digo con mucho orgullo, porque cuando pasa esto, más allá del aislamiento que sufre el enfermo o de lo que puede significar en muchos ámbitos, como en lo económico o en el desconocimiento de lo que hay que hacer -en el caso de los fallecidos la situación es más delicada- hay

protocolos que cumplir y acciones que son más difíciles de coordinar. Nosotros hemos estado ahí y lo han agradecido las personas.

Respecto a la Salud Mental y Emocional, el escenario ha estado marcado por el cansancio, el agobio, especialmente en las áreas operacionales: tiendas, call center y centro de distribución. Hemos operado durante toda la pandemia, somos un negocio esencial, nuestros centros de distribución no pararon y el call center tampoco. Las tiendas, si bien al principio estuvieron cerradas, nunca más lo hicieron y hemos trabajado incansablemente para ayudar a los clientes que sí tienen necesidades en sus casas o en sus lugares de trabajo. A su vez, el estrés del teletrabajo de las áreas administrativas ha sido muy fuerte, se confundió la vida personal con la vida laboral, se confundieron los horarios, como si no tuviera un fin.

Las dimensiones de la pandemia



El Escenario

- Cansancio, áreas operacionales (tiendas, call center y centros de distribución)
- Estrés teletrabajo, áreas administrativas



Conversatorios de
Clima Laboral
Dia a dia construimos un gran lugar para trabajar



Salud Mental / Emocional

¿Qué hicimos?

- Espacios de conversación y escucha activa: online y presencial
- Levantamiento semanal de emociones, preocupaciones y problemas
- Acompañamientos especiales
- Taller de orientación y contención a Jefaturas (todo Chile)
- 3 días libres último trimestre 2020
- Cierre 24 de diciembre
- Charla Primeros Auxilios Psicológicos ACHS
- Charla Autocuidado y Bienestar: Aportes de la Neurociencia, Psicología y Mindfulness



Yo cuido mi
Salud Mental



¿Cómo lo enfrentamos? ¿Qué es lo que hicimos? Generamos espacios de conversación y escucha activa, algunos presenciales con todas las medidas de seguridad, pero también muchas conversaciones online. Levantamos semanalmente cuáles eran las preocupaciones, los problemas, las mayores dificultades o las emociones que ha tenido nuestra gente. Hicimos acompañamientos especiales en algunas áreas de contención. Realizamos talleres de orientación a las jefaturas en todo Chile a través del Área de Cultura y Clima que tenemos en la Gerencia de Recursos Humanos.

Para descansar y descomprimir, dimos tres días libres en el último trimestre del 2020, para que las personas se lo tomaran y así fue. El 24 diciembre, un día muy emblemático y particularmente para el comercio, cerramos todo: las oficinas, las tiendas, los centros de distribución y fue un día que lo quisimos dar como un símbolo de agradecimiento a las personas por el sacrificio, por el esfuerzo y por lo que significa ese día familiarmente. También realizamos charlas de autocuidado para apoyar psicológicamente a las personas, en temas de neurociencia y mindfulness.

Respecto al tema Económico, la preocupación de todas las personas fue la estabilidad económica, puesto que para nosotros el primer semestre del año pasado fue muy difícil,

no sólo para el comercio, sino para las empresas en general y ha sido una preocupación constante. En un escenario donde muchas personas han perdido sus puestos de trabajo, como Grupo Falabella se tomó la decisión de no utilizar el seguro de cesantía y se siguió pagando las remuneraciones de todas las personas, estuvieran las tiendas abiertas o cerradas.

Respecto del grupo de riesgo al COVID-19, en el caso de Sodimac es muy grande, estamos hablando de más de 3 mil personas, porque superan los 60 años, tienen enfermedades crónicas o están embarazadas. A todas esas personas les seguimos remunerando ya que nos parecía ético hacerlo. Respecto a la ayuda económica, tenemos personas que tuvieron diferentes necesidades o situaciones especiales, con las cuales siempre estuvimos presentes a través del Área de Calidad de Vida.

Aquí quiero hacer un paréntesis. Juan Sutil en su presentación habló de la ayuda que habían entregado como CPC. Nosotros nos unimos a su campaña a través de la comunidad de voluntarios de Sodimac en Santiago. Colaboramos en repartir las cajas de mercadería de la CPC en lugares bastante aislados. Así que dentro de este conjunto de dimensiones, también había un ámbito social. Por otra parte, se realizó un plan especial de retiro voluntario, donde las personas que quisieran pudieron tomarlo. Consideró una compensación diferente y mucho mejor desde el punto de vista de la indemnización, con un plan de salud que le aseguramos por un año más a cada persona y a su grupo familiar.

Respecto de la Dimensión Laboral, vimos que habían liderazgos con necesidades de manejar mejor la contención de sus equipos. Otro tema fueron las herramientas de trabajo, que de un día para otro tuvimos que incorporar rápidamente. Ahora estamos todos conectados, pero no siempre fue tan fácil ni tan natural. Si bien teníamos antes un teletrabajo parcial, esto fue muy diferente por lo extendido en los horarios y días de trabajo. ¿Qué es lo que hicimos? Primero fue difundir y cumplir, por supuesto, con el retorno seguro al trabajo en aquellas posiciones que podían hacerlo. Además realizamos algunas charlas sobre libre competencia, que las mantuvimos porque creemos que no podemos abandonar ese tipo de temas. También sobre digitalización y todo lo referente a lo online.

Las dimensiones de la pandemia






El Escenario

- Liderazgos con necesidad de habilidades de contención.
- Mayor digitalización de las herramientas de trabajo.
- Teletrabajo más exigido.



¿Qué hicimos?

- Difundir y cumplir posiciones legales Retorno Seguro al trabajo
- Libre Competencia
- Liderazgo en tiempos de crisis
- El desafío de liderar el clima laboral en tiempos difíciles
- Uso herramientas tecnológicas: OneDrive, Outlook...
- Transformación eventos internos (Todo Chile)
 - Fiesta Navidad
 - Ceremonia Excelencia y Trayectoria
 - Ceremonia Inicio de Año
 - Reconocimientos



Prácticas Teletrabajo Sodimac

- Flexibilidad horario trabajo
- Horario desconexión (13 horas)
- Horario para reuniones
- Horario almuerzo (13-14:00 hrs)
- Por objetivos



Hicimos algunos talleres de liderazgo en tiempos de crisis para las jefaturas, debido a que en tiempos difíciles como los actuales, indudablemente todo cambia. Cambian las necesidades de las personas, las formas de trabajo que adoptan los equipos, las comunicaciones y nos ocupamos de todo eso. Respecto a las herramientas tecnológicas, hicimos cápsulas con el área de tecnología para enseñar a utilizar algunas que habitualmente no se ocupaban. Por ejemplo, el desfasar la hora de entrega de los correos electrónicos, que nosotros no estábamos habituados.

Transformamos eventos internos que son muy propios de nuestra cultura, como la Fiesta de Navidad o ceremonias más solemnes y muy esperadas, como la de excelencia, de inicio de año o de reconocimientos, que se hacían presencialmente en todo Chile. Todo eso lo digitalizamos y lo llevamos a eventos online con la ayuda de productoras.

En cuanto a los horarios y formas del teletrabajo, nosotros desde el 2017 tenemos flexibilidad horaria; hay personas que entran antes al trabajo, o que salen más tarde, eso es opcional y lo tuvimos que reforzar. También definimos un horario de desconexión de 13 horas: desde las 7 y media de la tarde hasta las 8 y media de la mañana, donde no se pueden enviar correos, realizar llamadas o enviar mensajes por Whatsapp por asuntos de trabajo. Los horarios para las reuniones los tuvimos que definir, no sólo para Chile sino también para la región ya que trabajamos con muchos países, de manera de no interferir en el horario de almuerzo que definimos entre las 13:00 a 14:00 horas. Hay personas que almuerzan antes o después, pero en ese horario no se pueden fijar reuniones. Finalmente reforzamos que el teletrabajo es por objetivos y tenemos que respetar las interrupciones que suceden por los niños, las compras, u otras circunstancias.

Las dimensiones de la pandemia





Otros intereses



El Escenario

- Falta de distracción, desconexión del trabajo

¿Qué hicimos?

Charlas Online ->

- Cuidado de mascotas
- Conversando con Federico Sánchez
- Maquillaje
- Cocina entretenida
- Cata de vinos
- Los desafíos de la democracia en América Latina
- USA, un gigante confundido.
- Leonardo Da Vinci –genio universal ciencia y Arte
- ...



Respecto de Otros Intereses, el escenario era que había una falta de distracción y desconexión del trabajo, sobre todo pensando en las personas que nos toca hacer teletrabajo. Creo que muchos de los que estamos en este seminario hemos tenido que vivir una readaptación respecto de la desconexión del teletrabajo. ¿Qué hicimos? Organizamos una serie de charlas y talleres para desconectarnos en el mismo horario de trabajo. Hubo una charla sobre el cuidado de mascotas porque sabemos que hay mucha gente que las tiene o viven solas con sus mascotas, invitamos a Federico Sánchez a una conversación, hicimos un taller de maquillaje, uno de cocina entretenida, una cata de vinos para lo cual enviamos a las personas las copas y los vinos para que disfrutaran la cata online, charlas sobre Leonardo Da Vinci, entre otras actividades. Creemos que esto fue una instancia que nos permitió hacer algo completamente distinto y salirnos de la rutina y de esta vorágine que nos tiene un año y tanto en teletrabajo.

Nuestro aprendizaje es que todas las acciones tienen un impacto en la salud mental de las personas, cualquier cosa que nosotros hagamos, pensemos, decidamos, tiene un impacto y de hecho, estas acciones lo han multiplicado por mil. Así también la importancia de la comunicación en estos momentos en que estamos lejos, tiene que ser una comunicación transversal, transparente y por sobre todo oportuna. Las personas no pueden informarse después de que todo ya sucedió o que todo el mundo ya se enteró. Tiene que ser oportuna.

Muy importante ha sido la convicción y la acción de los líderes en el cuidado de las personas. Este período nos ha permitido entender y reforzar que eso es lo primero, y que si bien antes uno lo tenía en el subconsciente, hoy en día el bienestar de las personas está en primer lugar.

Las consecuencias y resultados han sido evidentes. Los trabajadores y todos estamos más felices, más contentos cuando somos capaces de aprender y de aprovechar estas oportunidades; en el clima laboral, los equipos de trabajo se cohesionan, se acercan, y hemos podido lograr sentir que la gente está más contenta en esos ámbitos. Cuando se ve que los líderes y la compañía, no sólo nos preocupamos sino que nos ocupamos de las personas, esto hace la diferencia.

El plan para este año 2021 es continuar el programa de prevención, vacunación y los cuidados en la pandemia. Lo dijo en su intervención Cynthia Zavala del Ministerio de Salud, la pandemia no ha terminado, tenemos que seguir cuidándonos. En algún minuto tenemos que volver a esta nueva forma de trabajo semipresencial para lo cual utilizaremos nuestras oficinas. Estamos remodelando el edificio corporativo para tener co-work, donde ya no habrá más oficinas cerradas, ni para los gerentes, ni para nadie. Van a ser espacios abiertos, distintos, que se reservan previamente para ir a la oficina, a través de una aplicación que controla los aforos.

Con el holding Falabella, además, tenemos una red de lugares donde podremos hacer este co-work: en los supermercados, en las tiendas por departamento, en algunas sucursales de los bancos, u otros. Vamos a poder hacer esta combinación y ellos también van a poder ir a trabajar a nuestras oficinas o alguna de nuestras tiendas, las que estamos adaptando para eso. Ahora hay que acostumbrarse a esta nueva forma de trabajo que va a ser mixta.

Plan 2021...



- Continuar programa prevención, vacunación, cuidados **pandemia**.
- Nueva forma de trabajo semipresencial Oficina: Uso app, **Cowork ODA**, **Coworks Holding**, etc...
- Acompañamiento **salud** mental y física.
- Retomar actividades **recreacionales** presenciales trabajador y familia, cuidadas
- **Educación** previsional, endeudamiento responsable.
- Implementación nuevo beneficio **+Tiempo** para toda la Compañía: 5 días adicionales libres/año



El acompañamiento en la Salud Mental y Física también continuará. Queremos retomar las actividades recreacionales presenciales dentro de lo que se pueda. Ojalá a fin de año podamos hacer algunas actividades incorporando a las familias como habitualmente lo hacíamos.

La educación previsional y el endeudamiento responsable son dos capacitaciones de las que nos tenemos que ocupar. Lo hemos realizado en el pasado y queremos fortalecerla porque la gente está preocupada de esto.

Por último, contarles que lanzamos hace un mes atrás un nuevo beneficio que nos llena de orgullo y satisfacción. Vamos a dar más tiempo libre a todas las personas de la compañía, otorgando cinco días adicionales a las vacaciones. Esto ya está operando y las personas lo están utilizando. Dar estos cinco días fue todo un proceso de análisis y evaluación, por lo cual agradecemos a nuestros directores y stakeholders por esta decisión, especialmente en un negocio como es el retail y el comercio, que avanzan tan rápido y con tanta vorágine.

En resumen, los desafíos postpandemia son:

- Reencontrarnos en forma segura;
- No olvidar los aprendizajes, todo lo que hemos aprendido han sido oportunidades de la pandemia y tenemos que mantenerlo, cuidando lo que hemos logrado.
- Retomar las actividades de camaradería que son parte de la cultura Sodimac. “Somos una familia”, decimos nosotros.
- Seguir cuidando la salud de las personas.
- Reforzar esta cultura más flexible y adaptada a las distintas generaciones: somos más de 15 mil personas con distintas realidades y esta diversidad es parte muy importante de nuestra cultura.
- Finalmente, como Sodimac, nuestro desafío es seguir cuidando nuestra cultura organizacional y como han sido siempre, seguir preocupados por las personas.

EXPERIENCIA DE JOHNSON & JOHNSON



Pablo C. Vega-M. ³

Director Servicios Globales de Salud para Latinoamérica. Johnson & Johnson

Muchas gracias a Fundación Chile Unido por la invitación, les agradezco la deferencia que han tenido en considerar a nuestra organización para venir a contarles cómo hemos manejado esta pandemia. Antes de hacerlo, lo primero que quiero hacer es felicitar tanto al gobierno como al sector privado por lo que han hecho, porque ver esta comunidad, este apoyo hacia las personas, la verdad es que es muy emocionante. Me encanta enterarme de primera mano del trabajo extraordinario que están haciendo en su hermoso país.

Lo segundo que quiero hacer, es llevar a la práctica lo que hacemos dentro de Johnson & Johnson, lo que le pedimos a nuestros líderes y a nuestros empleados hacer cuando han estado frente a la pantalla por cerca de dos horas sin parar. Esto lo pueden hacer ustedes en sus casas, en sus organizaciones, pequeñas, grandes o medianas, no necesitan grandes recursos.

Los invito a que se pongan de pie solamente para hacer lo que su cuerpo les pida. Pueden alzar los brazos para estirarse, elongar un poco el cuerpo, respirar, tal vez girar los hombros hacia atrás, despacio, concentrarse en la respiración, descansar un poco el cuerpo, sin ninguna urgencia, simplemente permitir al cuerpo este relajamiento. Hemos estado frente a muchísima información por cerca de dos horas y el cerebro a lo mejor ya

³ Pablo C. Vega tiene una licenciatura de negocios del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey en México, una maestría en Liderazgo de Recursos Humanos del Rutgers University en Nueva Jersey, estudios en Desarrollo Humano de la Universidad Iberoamericana de México y estudios de coaching y transiciones en la Stanford University de California. Cuenta con 28 años de experiencia global y de liderazgo en compañías Fortune 100 incluyendo Gillette, Mars y Johnson & Johnson.

está cansado, que sería perfectamente normal. Entonces estos segundos que ustedes le puedan dar a su cuerpo, tratarlo de manera compasiva, es básicamente un abrazo a su cuerpo, a su cerebro, a sus emociones. Si lo hacen cada 45 minutos, cada 60 minutos, máximo cada dos horas, ustedes se van a dar cuenta de cómo se están haciendo cargo de su Salud Mental.

Quise comenzar con esta actividad improvisada, que de la verdad no lo tenía planeado hacer, pero me dije por qué no les hablo desde la experiencia de lo que hemos estado haciendo en Johnson & Johnson. Entonces, ahora sí, les voy a presentar un resumen de la manera en la que la compañía ha enfrentado esta pandemia. Para iniciar quiero referirme a la pregunta que me formularon cuando estábamos en la preparación de esta presentación: ¿cuáles fueron los grandes objetivos que tuvieron a nivel global cuando empezó la pandemia?, para nosotros fue muy sencillo: número uno, asegurarnos que las medicinas críticas, los productos y los servicios que miles de millones de personas en el mundo utilizan todos los días, siguieran estando disponibles para ellos. Y el objetivo número dos fue cómo hacemos para proteger a los 135.000 empleados que todos los días trabajan en nuestros centros de trabajo.

Con estos dos objetivos en mente fue que creamos nuestra estrategia, una guía que desarrollamos basados en nuestro credo, un documento maravilloso que escribió hace más de seis décadas uno de los fundadores de la empresa y revolucionario adelantado a su época, el general Robert Wood Johnson, que habló de la responsabilidad organizacional que teníamos con quienes usan nuestros productos: doctores, enfermeras, padres, madres, pacientes, empleados, comunidades, así como también nuestros stockholders que poseen las acciones de la compañía.

Entonces, en Johnson & Johnson, pensamos que nuestra organización fue creada para enfrentar momentos como estos, ya que hemos estado atendiendo crisis de salud desde hace más de 135 años. Hace ya algunas décadas, hemos entendido que Johnson & Johnson, al ser la compañía más grande de cuidado de la salud en el mundo, también deberíamos de tener, por qué no, a los empleados más saludables del mundo. Entonces apalancados en esta visión es que hicimos algunas modificaciones a las políticas, a los programas e iniciativas existentes, para proteger a nuestra población desde el comienzo de la pandemia por coronavirus. Un tercio se mantuvo asistiendo todos los días al trabajo: laboratorios, operaciones de manufactura, centros de distribución. El desafío era cómo hacemos para que ellos se sientan absolutamente protegidos y bien cuidados.

Por otra parte, nos preguntamos qué medidas adoptamos para que el otro dos tercios de nuestros trabajadores, que viven solos o con sus familias o en pareja o en cualquier otra circunstancia, se adapte lo más rápido posible a esta forma de trabajar virtualmente, que como lo mencionaron antes, empezó a crear una confusión: en qué momento empieza mi día y en qué momento acaba, extendiéndose las horas de trabajo. Entonces cómo les ayudamos a todos ellos a sentirse protegidos y bien cuidados, como siempre ha sido el objetivo de Johnson & Johnson.

Nuestra guía

Nos estamos enfocando en tres áreas para ayudar a garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de nuestra gente a medida que adaptamos nuestros entornos, implementamos nuevas formas de trabajar y regresamos a nuestros lugares de trabajo a nivel mundial.

GLOBAL HEALTH SERVICES

① **Nuestra respuesta**

Permitir la salud y el bienestar de los empleados a través de instrucciones claras y detalladas para regresar al lugar de trabajo

② **Nuestra gente**

Equipando a nuestra familia J&J con recursos de apoyo, capacitación y orientación para navegar incertidumbre y ambigüedad

③ **Nuestros lugares**

Mejorar los procedimientos de seguridad, equipos y protocolos de limpieza en los lugares donde trabajamos

Voy a presentarles los tres pilares que contempla esta guía que desarrollamos para nuestros negocios y nuestros empleados. El primero es, básicamente, qué respuesta vamos a dar, y desde que se inició la pandemia nos enfocamos en dar instrucciones claras, precisas y sencillas, para que nuestra gente pudiera seguir viniendo a trabajar. Ahora el desafío en el que estamos es cómo entregamos instrucciones precisas y por fases, a todos nuestros empleados que van a regresar de manera ordenada y bien planeada, a los centros de trabajo; y cómo les seguimos otorgando flexibilidad para que todos puedan mantener el compromiso que tenemos con ellos: cuidar su balance de vida y cuidar su salud y bienestar.

El pilar número dos es el que se relaciona con nuestra gente y nos preguntamos cómo hacemos para entregar entrenamientos, charlas y material educativo para que les ayude a empezar a cambiar su modelo de pensamiento, a empoderarse y a tomar mayor responsabilidad del cuidado de su salud en una circunstancia diferente como la que estamos viviendo, que definitivamente requería un pensamiento distinto al que teníamos pre-pandemia. Entonces, en la complejidad de las agendas, cómo hacemos para entregar orientación a nuestros empleados y ayudarlos a manejar la incertidumbre y la ambigüedad.

Por último, el tercer pilar, es cómo acondicionamos nuestros lugares de trabajo para que sean seguros, incluso, más seguros que estar en la calle, en los autoservicios o en ir a un hospital. Cómo hacemos para que ellos sientan que hay absoluta seguridad de que van a venir a sus trabajos estando sanos y regresarán saludables a sus casas.



Trabajamos en el diseño de cuatro principios rectores para este plan, que englobaban estos tres pilares que mencioné anteriormente.

- **Hacerlo humano:**

Lo primero fue asegurar que las iniciativas que lanzáramos estuvieran centradas en las necesidades de nuestra gente, de nuestros equipos de trabajo y en las necesidades de las familias y de las comunidades. Cómo hacemos para que cumplan, quienes están trabajando desde sus casas, con sus compromisos familiares y al mismo tiempo puedan atender las prioridades del trabajo, sin perder el balance de vida que es importante para ellos. Cómo hacemos para que individualmente y de manera única, puedas entender lo que es mejor para ti y así lo resuelvas.

- **Hacerlo seguro:**

Nos movimos después a ¿cómo implementar medidas de seguridad que son clave, como el distanciamiento físico, la distribución de mascarillas u otras mejores prácticas? Si hacemos deep cleaning [limpieza profunda] o si hacemos enhanced cleaning [limpieza mejorada] en nuestras instalaciones, ¿Cuándo lo tenemos que hacer? ¿Por qué lo tenemos que hacer? ¿Cuántas personas pueden tener acceso al elevador? ¿Cuántas personas tienen que estar en una sala? ¿Cuál debe ser la densidad correcta para una sala, para las cafeterías, para los restaurantes, para los lugares donde los equipos hacen un break? ¿Pueden no usar mascarillas fuera del lugar de trabajo mientras están en espacios abiertos o no? Entonces nuestro enfoque fue cómo hacerlo seguro para ellos.

- **Hacerlo simple:**

Acá lo que hicimos fue crear un tracker [rastreador] para que pudiéramos determinar cómo avanzamos en cada ola o fase de la pandemia hacia adelante o si es necesario volver atrás. Tomamos en cuenta todos los aprendizajes que hay en Asia-Pacífico, en Europa, y que están habiendo en Estados Unidos y también en algunos países de la

región como Panamá, Guatemala, República Dominicana, donde, dependiendo del número de personas con COVID-19 por cada 100.000 habitantes y de la capacidad hospitalaria, la disponibilidad de camas, la disponibilidad de unidades de cuidado intensivo, dependiendo de las restricciones o las aperturas que los gobiernos van dando, incluso del apoyo de los liderazgos, del sentimiento de los empleados -qué opinan sobre este regreso, cómo se sienten-; es que se determinó con anticipación que teníamos que decirles a los trabajadores: “vamos a avanzar a la fase dos y esto significa que ahora van a poder venir a nuestros centros de trabajo hasta el 30% de la ocupación que puede tener cada edificio”. También con cuánta anticipación les decimos “estamos de nuevo teniendo un alza de casos y es importante que retrocedamos una fase y que todos deben volver a sus casas” y cómo acompañamos ese esfuerzo.

Siempre pensando en cómo hacerlo sencillo por grupos de trabajo, porque como les decía, tenemos a toda esta gente que llamamos nuestros “on site superhéroes”, que son los que están asistiendo a nuestros centros de operación, de manufactura y que están haciendo entrega de las medicinas críticas, de los servicios y productos que mencioné antes. Así también para la gente que está trabajando desde sus casas, para nuestra fuerza de ventas que está en condiciones diferentes, porque en algunos países hay apertura para que ellos visiten los centros hospitalarios y en otros no pueden asistir.

- **Hacerlo flexible:**

Por último hacerlo flexible y con esto nos referimos a qué indicadores podemos tener para que, dependiendo de lo que esté sucediendo en los centros de trabajo, del sentimiento de los empleados y de las condiciones de cada país, podamos reaccionar rápido y de manera flexible en el proceso de regreso gradual a los lugares de trabajo.

Con todo esto creamos una estrategia global, que después se fue diseminando a nivel regional y finalmente a nivel país, donde creamos unos comités de crisis locales, integrados por una persona del negocio que tuviera un rol relevante y que pudiera tomar decisiones; alguien del equipo de salud (de mi equipo), otra del área de recursos humanos, una persona de manejo del cambio, otra de comunicaciones y también del área de seguridad. Estos comités se constituyeron para que fueran nuestros ojos en cada país y consideraran diferentes medios de información acerca de lo que estaba sucediendo, para que pudieran atender las necesidades y operar de manera flexible en el manejo de la pandemia.

¿Cuáles son los desafíos que para el resto del año y hacia adelante? Lo primero es el regreso de nuestra gente al trabajo. Por todo lo que explicaron los conferenciantes, existe temor: no sé si me voy a contagiar regresando al trabajo o si subiendo al transporte público; no sé si mis hijos van a estar en el colegio o quién los va a ayudar, qué hago si tengo un papá o una mamá o un familiar vulnerable al cual le estoy brindando ayuda. Entonces ese es el gran desafío y queremos seguir manteniendo nuestra respuesta humana, segura, simple y flexible.

Construyendo nuestro camino hacia delante

Navegar esta pandemia es un territorio inexplorado para casi todas las organizaciones, incluidos los que trabajamos en el cuidado de la salud, sin embargo, estamos continuamente inspirados por la capacidad de recuperación de nuestra gente y la adaptabilidad de nuestra gran organización global.

Guiados por nuestro Credo, continuamos poniendo a nuestra gente en primer lugar, nos guiamos por la ciencia y usamos métodos innovadores para crear valor renovado para aquellos a quienes servimos.



Nuestra respuesta

- Hacerlo humano**
- Hacerlo seguro**
- Hacerlo simple**
- Hacerlo flexible**



Nuestra gente

- Mantener la resiliencia
- Priorizar la salud y el bienestar
- Comunicar: informar, equipar, involucrar.
- Apoyar las necesidades de los empleados.



Nuestros lugares

Priorizar a las personas en las medidas de seguridad.
Mejorar continuamente nuestros lugares de trabajo y protocolos.
Avanzar en fases
Mejorar las pruebas y el rastreo de contactos.
Optimizar para abordar las necesidades y tendencias cambiantes.

Johnson & Johnson GLOBAL HEALTH SERVICES

En segundo lugar, el gran desafío y es lo que nos convocó el día de hoy, es cómo ayudamos a nuestros asociados en todo el mundo a cuidar su Salud Mental. Lo que estamos haciendo en Johnson & Johnson, más allá de todas las herramientas que les hemos entregado -que muchas son redundantes con lo que han mencionado los otros expositores-, es cómo te empodero a ti, líder de Johnson & Johnson, para que ayudes a tu equipo, para que te conectes, para que sepas que hay una red alrededor de ti que puede ayudarte a entender cuál es la circunstancia que tu colaborador está viviendo y que queremos ayudarte para que la pueda resolver.

Por otro lado, cómo te sigo empoderando, colaborador de Johnson & Johnson, para que tú puedas levantar la mano sabiendo que, con toda confianza y transparencia, puedes hablar de angustia, de estrés, de frustración, de enojo, de tristeza y pedir ayuda. Que puedas ir a cualquiera de las herramientas que tenemos, que te hagan sentido para ti, colaborador, y te empoderes y puedas aumentar tu resiliencia, aumentar tus niveles de energía personal y puedas, principalmente, traer la mejor versión de ti mismo al trabajo y al compartir con tu familia, que es donde es más importante.

Estos son los dos grandes desafíos que tenemos. Me encanta haber estado aquí con ustedes. Gracias realmente por la deferencia que han tenido con nosotros y la invitación de Fundación Chile Unido. Muchas gracias por su atención.

RESUMEN ESTUDIO BUENAS PRÁCTICAS LABORALES PARA LA SALUD MENTAL EN TIEMPOS DE COVID-19

1ª versión 2020 y 2ª versión 2021

1. ANTECEDENTES

La magnitud que ha ido adquiriendo la pandemia por el coronavirus desde finales de 2019, ha movilizado a diversos actores públicos y privados con el propósito de preservar la vida de las personas y a la vez mantener el funcionamiento de las organizaciones. Un escenario marcado por incertidumbres, cuarentenas prolongadas, pérdidas de seres queridos y fuentes laborales, que los expertos nacionales e internacionales advirtieron que tendría consecuencias en la Salud Mental de la población.

El estudio “El impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirla: revisión rápida de la evidencia”⁴ publicado por la revista británica The Lancet en marzo de 2020, da cuenta de las consecuencias que han tenido medidas de confinamiento en la salud de la población, para evitar la propagación de enfermedades infecciosas. Se revisan 24 artículos científicos en 10 países que incluyeron a personas con SARS, Ébola, la pandemia de influenza H1N1 del 2009 y 2010, síndrome respiratorio del Medio Oriente e influenza equina, constatando Síntomas Psicológicos generales: disturbio emocional, depresión, irritabilidad, enfado, bajo estado de ánimo, agotamiento emocional, estrés, insomnio y estrés postraumático. A su vez, se identificaron Factores Estresantes para la Salud Mental, como la mayor duración de la cuarentena, temor de infección, frustración, aburrimiento, suministros inadecuados, información inadecuada, pérdidas financieras, estigma y rechazo social.

En Chile, académicos de la Universidad de Chile elaboraron en abril del 2020 el documento “Salud Mental en situación de pandemia: propuestas para una Estrategia Nacional” para la Mesa Social COVID-19⁵, donde afirmaron que sería un error creer que la atención de Salud Mental puede esperar y que los esfuerzos deberían enfocarse únicamente en preservar la vida. Por el contrario, la Salud Mental es precisamente una de las claves para sobrevivir a esta pandemia.

⁴ Brooks, S., Webster, R., Smith, L., y otros (2020). El impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirla: revisión rápida de la evidencia | VOLUMEN 395, NÚMERO 10227, P912-920, 14 de marzo 2020. Recuperado de [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30460-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30460-8/fulltext)

⁵ Académicos de la Universidad de Chile (2020). Salud Mental en situación de pandemia: propuestas para una Estrategia Nacional Mesa Social COVID-19. Recuperado de <https://www.uchile.cl/portal/especiales/covid19/163020/estrategia-nacional-para-salud-mental-propuesta-a-mesa-social-covid-19>

Preocupación especial por el bienestar psicosocial de la población, que cobra especial relevancia con un panorama nacional en esta materia que no es muy alentador, puesto que en Chile existe una alta prevalencia de enfermedades de Salud Mental:

- Un 6,2% de la población tiene depresión, siendo mayor al 4,4% de la población mundial (Encuesta Nacional de Salud 2016-2017) y esta enfermedad es la tercera causa de tratamiento médico a través del AUGE-GES (Encuesta CASEN 2017).
- El suicidio es la segunda causa de muerte más común entre jóvenes de 15 a 29 años y tiene una tasa de 12,2 por cada 100.000 habitantes, superior a la tasa mundial de 11,4 (OMS, 2014).
- Los trastornos mentales son la primera causa de licencias médicas tramitadas, con una prevalencia del 23%, según las estadísticas nacionales 2018 entregadas por el Ministerio de Salud.

Con el avance de la pandemia, comenzaron a realizarse algunos estudios para indagar las secuelas que estaba dejando la propagación del virus en el bienestar emocional de las personas. El “Termómetro Social 4: Efectos de la pandemia en la Salud Mental” de la Universidad de Chile -publicado en octubre del 2020- evidenció que un tercio de las personas consultadas consideraba que su estado de ánimo era “mucho peor” y “un poco peor” respecto de las primeras semanas de la pandemia, un 28,6% presentaba síntomas depresivos, una de cada cuatro personas entrevistadas reconocía necesitar tratamiento y solo un 34,5% de ese grupo había podido acceder a él.

La “Encuesta Nacional Bicentenario UC. En pandemia 2020” también constató el deterioro emocional del país, al señalar que un 15% de los encuestados presentaron problemas de Salud Mental durante el primer semestre 2020, algo que alcanzó hasta el 21% en las mujeres y aumentó en niveles socioeconómicos medio y bajo. Diagnóstico que también se ha hizo evidente en el “Termómetro de la Salud Mental en Chile ACHS-UC”, que en su primera ronda de junio 2020 informó que un 34,6% de las personas entre 21 y 68 años exhibe síntomas asociados a una probable presencia de problemas de Salud Mental, que se manifiesta en problemas de concentración, de sueño, la sensación de agobio constante, la incapacidad para disfrutar las actividades cotidianas, sentirse poco feliz o deprimido.

A su vez, el trabajo a distancia y el teletrabajo en confinamiento, con la presencia de los niños en los hogares por no poder asistir a clases, han sido factores estresantes. La encuesta “Entorno ergonómico del teletrabajo en situación de pandemia” del Departamento de Ergonomía de la Universidad de Concepción y la Sociedad Chilena de Ergonomía (agosto 2020) reveló que el 64,7% de las personas consultadas expresó que no pueden respetar los horarios de trabajo: un 30,5% porque las tareas domésticas se lo impiden, un 20% porque las jefaturas y/o colegas no lo respetan y un 12,9% porque los clientes no lo respetan.

Por su parte, el “Informe Estudio Trabajar en tiempo de crisis Mutual de Seguridad” realizado por Cadem (2020) señala que el 42% de las mujeres manifiesta dificultades para realizar teletrabajo mientras que en los hombres es un 32%. En el caso de las mujeres compatibilizar el teletrabajo con las labores domésticas es la principal

dificultad para trabajar desde el hogar (47%), a diferencia de los hombres que es la falta de conectividad (36%).

Esta evidencia y otros estudios que se han ido publicando dan cuenta de la crisis en Salud Mental provocada por las consecuencias del COVID-19 y los expertos señalan 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) entre otros.

En este sentido, en Fundación Chile Unido también se constató cómo se incrementaron el número de personas que se comunicaban solicitando apoyo al Programa Comunícate, que entrega orientación y apoyo psicológico efectivo y psicoterapia telefónica a personas que quieren encontrar una vía de solución a sus problemas, mejorar su salud mental y bienestar, para lograr un estado de equilibrio entre la persona con su entorno social y mejorar su calidad de vida.

Tomando en consideración todos estos antecedentes y con el propósito de aportar a la reflexión y al desafío de las organizaciones en apoyar a sus colaboradores durante este tiempo de pandemia, el Departamento de Estudios de Fundación Chile Unido llevó a cabo dos versiones del Estudio **“Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19”**, cuyos resultados se dieron a conocer en julio de 2020 y en marzo de 2021.

El diseño de estos Estudios consideró la definición de la OMS para la Salud Mental “... un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (Organización Mundial de la Salud, 2004).

También se analizó bibliografía especializada en temas de Salud Mental, entrevistas a especialistas con ocasión de la pandemia por COVID-19 publicadas en medios de comunicación y la experiencia del equipo de psicólogas de Fundación Chile Unido que, desde hace 18 años, brinda contención, apoyo psicológico efectivo y psicoterapia a colaboradores y a sus familiares directos mediante el Programa Comunícate, servicio que Fundación Chile Unido ofrece a las organizaciones, las cuales lo contratan como un beneficio para sus trabajadores.

A continuación se presenta el marco general que tuvieron estos Estudios, con sus principales conclusiones y recomendaciones. Los informes con los hallazgos obtenidos se pueden consultar directamente en el sitio web de Fundación Chile Unido: www.chileunido.cl.

2. OBJETIVOS

Los objetivos del Estudio “Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19”, particularmente de su 2ª versión, fueron los siguientes:

- Indagar acerca de la importancia que ha adquirido la Salud Mental en las organizaciones y en la asignación de recursos entre el 2020 y el 2021.
- Analizar la evolución que han tenido las medidas que contribuyen a la Salud Mental, facilitan el Trabajo a Distancia / Teletrabajo y a la dinámica organizacional con motivo de la pandemia por COVID-19 el 2020 y 2021.
- Identificar los impactos de las medidas en el desempeño de los equipos y en indicadores corporativos.
- Actualizar el Catálogo Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19 período 2020-2021.

3. METODOLOGÍA

Tipo de Estudio:

- Mixto: cuantitativo y cualitativo.
- Encuesta autoaplicada en modalidad online.

Grupo objetivo:

- Líderes y profesionales de áreas de Recursos Humanos de organizaciones privadas y públicas en el país.

Trabajo de Campo:

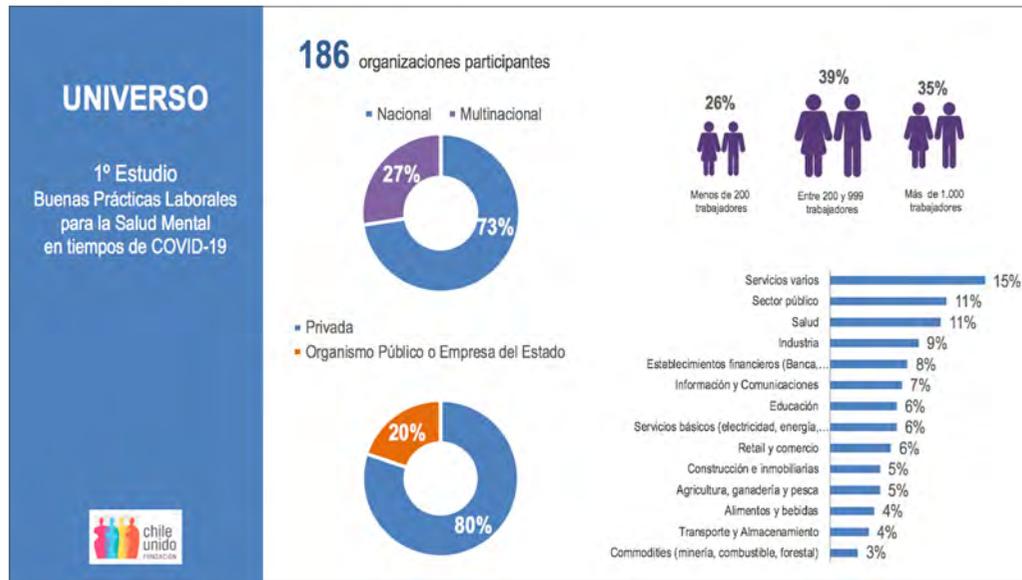
- 1ª versión: 2 al 20 junio 2020.
- 2ª versión: 6 enero al 10 febrero 2021.

Análisis de información:

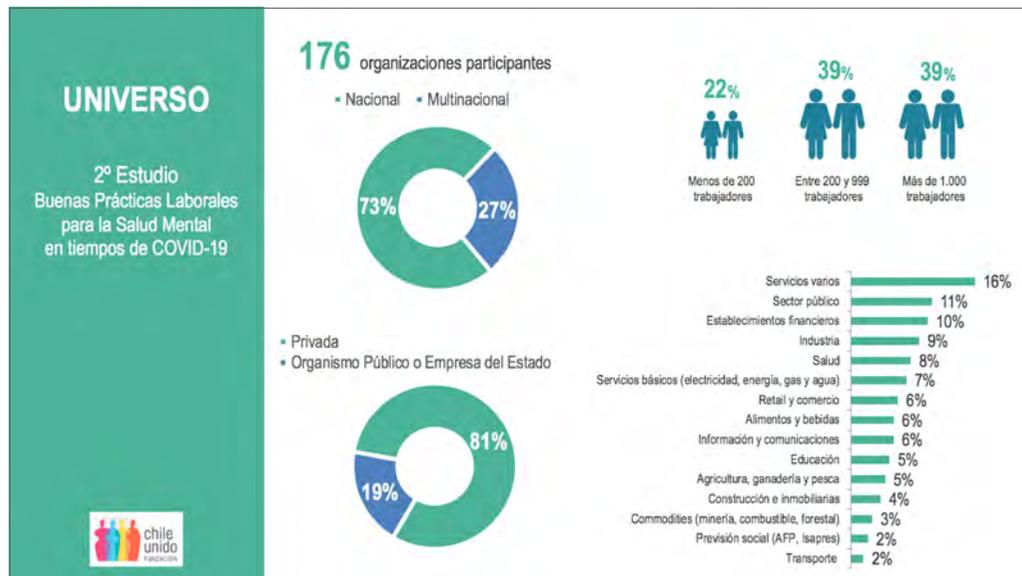
- Variables cuantitativas: análisis descriptivo.
- Variables cualitativas: análisis de contenido.

4. UNIVERSO DE PARTICIPANTES

Primer Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19 - 2020



Segundo Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19 – 2021



5. FOCOS DE ESTUDIO

1ª versión del Estudio 2020:

- Prioridad de la Salud Mental en las organizaciones en este tiempo de pandemia.
- Preocupaciones de los colaboradores y equipos de RR.HH.
- Buenas Prácticas para apoyar y favorecer la Salud Mental de los colaboradores en este tiempo de pandemia por COVID-19.
- Buenas Prácticas para prevenir los efectos del coronavirus en la Salud Mental.
- Impactos de la pandemia en el rendimiento de los equipos.
- El Futuro de las políticas de Salud Mental en las organizaciones.

2ª versión del Estudio 2021:

- Prioridad de la Salud Mental en las organizaciones entre el 2020 y el 2021.
- Evolución del Presupuesto en Salud Mental el 2020 y el 2021.
- Preocupaciones de los colaboradores y equipos de RR.HH.
- Grupos de colaboradores con mayor deterioro emocional y dificultad para trabajar a distancia / teletrabajar.
- Buenas Prácticas para apoyar la Salud Mental, facilitar el trabajo a distancia / teletrabajo y contribuir a nivel corporativo en tiempo de pandemia.
- Impactos de las medidas implementadas en el rendimiento de los equipos y a nivel corporativo.

6. CONCLUSIONES

A continuación se presentan los principales hallazgos de cada una de las versiones del Estudio “Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19” y su análisis más en extenso se puede revisar en el Informe particular de cada medición.

Conclusiones 1ª versión del Estudio 2020:

1. **La Salud Mental de las personas es una prioridad dentro de las organizaciones y con la pandemia por COVID-19 ha cobrado aún más importancia y se le ha asignado mayores recursos.** Antes de la pandemia, la Salud Mental de los colaboradores era un tema prioritario para más de la mitad de las organizaciones (60%); con la llegada del COVID-19 cobra aún más relevancia, siendo un 83% las que menciona que la Salud Mental de los colaboradores es prioritaria o muy prioritaria actualmente. A su vez, la llegada de la pandemia movilizó a un 73% de las organizaciones a destinar recursos para ir en ayuda de la Salud Mental y el Bienestar de sus colaboradores. De ellas, un 30% aumentó su presupuesto inicial para este tema, un 35% lo mantuvo y solo un 8% lo redujo.

- 2. Las Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental están logrando impactos positivos en el rendimiento de los equipos de trabajo.** Un 27% de los líderes de RR.HH. encuestados considera que ha aumentado el rendimiento de los equipos de trabajo durante este tiempo de pandemia, mientras que un 49% de los consultados señaló que se había mantenido, lo cual se considera positivo dado que solo 1 de cada 4 organizaciones expresó que disminuyó la productividad de sus equipos. Además, se constató que un aumento en el presupuesto para Salud Mental se asocia a un mejor rendimiento en los equipos: del total de organizaciones que asignaron mayores recursos para este tema, un 35,2% mejoró el desempeño de su equipo.
- 3. Las principales preocupaciones de los colaboradores y los equipos de Recursos Humanos en este tiempo de pandemia son el COVID-19, la Salud Mental, el Teletrabajo y la situación de la Organización.** Producto de la crisis sanitaria, un 93% de las organizaciones menciona que la principal preocupación de sus colaboradores son manifestaciones propias de un deterioro emocional (incertidumbre, ansiedad, angustia, estrés, entre otros). Le sigue con un 61% la incertidumbre sobre la situación y continuidad de la organización donde trabaja, luego la dificultad de las personas para trabajar en su casa (60%) y una mayor carga de trabajo haciendo teletrabajo (59%).
- 4. Las organizaciones se han movilizadado para desplegar una amplia y diversificada gama de Buenas Prácticas Laborales para contribuir a la Salud Mental y Bienestar de sus colaboradores.** De las 19 medidas que se consultaron para promover específicamente la Salud Mental y el Bienestar de los colaboradores en el 1er Estudio, el 100% ya se ofrecía antes de la pandemia y con su llegada aumentaron su presencia. Es así, que actualmente el 95% de las empresas y servicios públicos están implementando el Teletrabajo, un 85% ha flexibilizado los horarios de trabajo para compatibilizarlo con las actividades en el hogar y un 78% ha implementado programas preventivos y de cuidado de la salud. A su vez, las medidas más incorporadas durante el primer semestre 2020 con motivo del COVID-19 son las encuestas y/o llamados telefónicos para saber de los colaboradores (53%), consejos para el manejo del estrés y la ansiedad (46%), charlas y recomendaciones para una mejor conciliación de la vida laboral y personal (41%) y brindar apoyo psicológico a través de plataformas digitales (39%).
- 5. A futuro, la Salud Mental seguirá teniendo protagonismo en las Políticas de Recursos Humanos.** Las 186 organizaciones consultadas señalaron medidas que implementarán luego de pasada la pandemia y más del 60% mencionó al menos tres iniciativas concretas. En este sentido, un 44% de las medidas corresponden al ámbito de la Salud Mental y el Bienestar, le siguen con un 29% las iniciativas para fortalecer el teletrabajo, apoyar a las jefaturas, flexibilizar horarios y otras acciones de índole laboral. Fortalecer las comunicaciones, el clima, el engagement y otras medidas a nivel de la organización concentran el 12% a futuro y en un 11% las acciones por el COVID-19; solo un 4% de las organizaciones no señala ninguna acción a futuro, puesto que están abocados un 100% a superar la contingencia actual.

Conclusiones 2ª versión del Estudio 2021:

- 1. La Salud Mental de las personas fue una prioridad dentro de las organizaciones el 2020 y lo seguirá siendo el 2021, proyectándose como un ítem permanente en la asignación de recursos en el área de RR.HH.** Antes de la pandemia, la Salud Mental de los colaboradores era un tema prioritario para la mitad de las organizaciones (50%). La llegada de la pandemia marca un antes y un después, aumentando su priorización en un total de 41 puntos porcentuales. En consecuencia, al cierre del segundo semestre de 2020, el 91% de las empresas y organismos públicos encuestados afirmó que la Salud Mental de los colaboradores es un tema prioritario o muy prioritario. Paralelamente, se han asignado recursos específicos para este ítem. Durante el primer semestre del 2020 se observó que el 83% de las organizaciones tenía destinado un presupuesto en este ámbito. El segundo semestre esta asignación se elevó a un 85% de las organizaciones y para el 2021, el 89% de los consultados afirmó tener un presupuesto para la Salud Mental.
- 2. Para obtener impactos positivos una estrategia de Salud Mental debe combinar, un presupuesto destinado a dichos fines y la priorización de este ítem en el área de RR.HH.** Se observó que un 97% de las organizaciones que mantuvieron su presupuesto en Salud Mental para el segundo semestre 2020 y declararon que este tema era prioritario y muy prioritario para el área de RR.HH., aumentó o mantuvo el rendimiento de sus equipos durante el 2020. En contraste, aquellas organizaciones que mantuvieron un presupuesto pero no priorizaron la Salud Mental, un 50% mostró una disminución de su rendimiento, en el mismo período.
- 3. Lograr la satisfacción de los colaboradores con las ayudas entregadas para cuidar su Salud Mental, se asocia de manera positiva con un buen clima laboral y adecuados niveles de compromiso con la organización.** Un 88% de las entidades participantes declararon presentar un buen clima laboral, y un 92%, adecuados niveles de compromiso de sus trabajadores. En cuanto a la evaluación de los colaboradores con las medidas implementadas por la organización, un 92% de las instituciones señaló que sus trabajadores manifestaron satisfacción con las acciones realizadas por el COVID-19; un 84% con las ayudas para el Trabajo a distancia/ Teletrabajo y un 79% con las medidas para la Salud Mental.
- 4. Las principales preocupaciones de los colaboradores y los equipos de Recursos Humanos se han modificado con el tiempo, pero la Salud Mental y el COVID-19 siguen siendo las más importantes.** Es así que el 89% de los líderes de RR.HH. afirma que los colaboradores han demostrado un deterioro emocional, un 69% problemas de Salud Mental y un 57% de las organizaciones afirma que sus trabajadores han tenido dificultades para trabajar desde la casa. Se destaca que los colaboradores que han sufrido un mayor deterioro emocional y dificultades

para realizar su trabajo a distancia han sido quienes tienen hijos menores de 9 años (79%). Seguidos de aquellos que tienen personas dependientes a su cargo, ya sean adultos mayores o en situación de discapacidad (51%), en opinión de los líderes de RR.HH.

5. Las organizaciones se han movilizado para desplegar una amplia y diversificada gama de Buenas Prácticas Laborales para contribuir a la Salud Mental y Bienestar de sus colaboradores. De las 34 prácticas laborales consultadas por este Estudio en materia de Salud Mental, Teletrabajo y a Nivel Organizacional, se destaca la entrega de infografías y consejos prácticos para la Salud Mental (84%), canales de comunicación bidireccionales entre los colaboradores y las gerencias (84%) y charlas y asesorías para integrar mejor trabajo y vida personal (80%). Para facilitar el Teletrabajo y Trabajo a distancia, las más frecuentes fueron la adecuación de beneficios para personas con trabajo a distancia (81%) y la flexibilización de horarios para equilibrar mejor trabajo y vida personal (80%). A Nivel Organizacional destacaron las campañas para informar la situación de la organización (95%), comunicaciones periódicas desde la alta gerencia para informar medidas adoptadas por motivo de la pandemia (93%) y cápsulas informativas (89%).

7. RECOMENDACIONES

La pandemia por coronavirus ha provocado múltiples cambios en las dinámicas personales, familiares y organizacionales, los cuales de acuerdo a los especialistas y estudios nacionales e internacionales han impactado en la Salud Mental de las personas. Ante este escenario, las políticas de las organizaciones han tenido un rol determinante en la salud y bienestar de las personas, tal como se constató en los hallazgos obtenidos en las dos versiones del Estudio “**Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19**” elaborado por el Departamento de Estudios de Fundación Chile Unido.

A partir de las medidas adoptadas por las empresas y servicios públicos participantes en estos dos Estudios y la experiencia de Fundación Chile Unido acompañando por más de 18 años a las organizaciones desde su Programa Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal, se comparten las siguientes recomendaciones para cuidar y fomentar el bienestar psicosocial de las personas, contribuyendo a su felicidad, en armonía con los propósitos corporativos.

Recomendaciones a nivel general:

1. Posicionar la Salud Mental y el Bienestar de los colaboradores en las definiciones estratégicas de la organización, materializándose en una Estrategia que alinee estos temas con el propósito y los valores corporativos, asignándole un presupuesto, implementando medidas y generando las condiciones necesarias para que las personas puedan hacer uso de ellas.

2. Evaluar la satisfacción de los colaboradores con las medidas implementadas dada la relación de este indicador con un buen clima laboral y niveles de compromiso.
3. Prestar atención a las necesidades de los grupos de mayor riesgo ante el deterioro emocional, a saber, colaboradores con hijos menores de 9 años y al cuidado de adultos mayores o personas en situación de discapacidad.
4. Informar y/o reforzar las medidas implementadas para un retorno seguro al trabajo presencial así como las acciones para cuidar y proteger la salud de los trabajadores haciendo trabajo a distancia/teletrabajo.
5. Reforzar el trabajo de los Comités COVID que han articulado al área de RR.HH. con el de Prevención de Riesgos para trabajar en conjunto hacia una “Organización Saludable” que promueve y protege la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
6. Vincular a la organización con instituciones especializadas en materia de Salud Mental para generar sinergias y apoyo, tales como la Superintendencia de Seguridad Social, las mutualidades, Colegio de Psicólogos, universidades, organizaciones de la sociedad civil, consultoras, entre otras.

Recomendaciones para cuidar la SALUD MENTAL y propiciar el BIENESTAR de los colaboradores:

1. Encuestar y/o contactar telefónicamente a los colaboradores para conocer cómo están en cuanto a su salud, situación familiar, económica y preocupaciones, demostrando un genuino interés por las personas y en poder apoyarlas de acuerdo a las posibilidades de la realidad organizacional.
2. Contribuir con medidas de autocuidado y generar un estilo de vida saludable son esenciales para ayudar a afrontar la pandemia, de manera que las personas puedan recuperar el control sobre sus condiciones de vida en este tiempo de incertidumbre. Es fundamental cuidar el cuerpo, la mente y el vínculo con otras personas.
3. Entregar a los colaboradores infografías, consejos prácticos, charlas y/o talleres de cómo prestar atención a su salud física, tales como dormir suficiente, realizar ejercicios de estiramiento o meditación, comer saludablemente, limitar el tiempo en las pantallas, entre otros.
4. Para cuidar la mente se aconseja mantener una rutina normal, moderar la exposición a información relativa a la pandemia, mantenerse ocupado, concentrarse en pensamientos positivos, establecer prioridades y tomar conciencia que los esfuerzos que estamos realizando son un acto altruista para cuidar la salud de los demás.
5. Generar y/o mantener canales de comunicación bidireccionales entre los colaboradores y las gerencias, mediante plataformas electrónicas, fono ayuda u otros que permitan brindar contención emocional y canalizar inquietudes, necesidades y ayudas que se estén entregando con motivo de la pandemia.
6. Mantener el contacto y vínculos con otras personas son fundamentales, favoreciendo actividades recreativas a través de conexiones virtuales, ayudando

a personas que no pueden comprar sus insumos básicos o realizando acciones solidarias como entregas de cajas de mercadería a nivel corporativo.

7. Brindar la flexibilidad necesaria para que las personas puedan administrar sus tiempos y conciliar mejor sus responsabilidades laborales con las de la casa, donde muchas veces hay integrantes de la familia que necesitan cuidados especiales (niños, adultos mayores, personas con discapacidad, entre otros).
8. Cuidar y respetar los tiempos de desconexión, para favorecer el descanso de las personas y que puedan marcar límites en un contexto donde el trabajo y la vida personal se desenvuelven mayoritariamente en un solo espacio.
9. Revisar y adecuar los programas de beneficios, para incorporar ayudas como la atención psicológica mediante plataformas digitales, telemedicina u otras atenciones que con motivo de la pandemia han sido más requeridas por los colaboradores.
10. Capacitar a las jefaturas en liderazgo empático y estrategias para apoyar la Salud Mental de sus equipos, así como también formar monitores entre los mismos colaboradores para promover la Salud Mental en las distintas unidades y áreas de la organización. También se recomienda la entrega de pautas o guías a quienes ejercen liderazgos para contener y apoyar a sus equipos.

Recomendaciones en torno al TELETRABAJO o TRABAJO A DISTANCIA:

1. Reforzar las medidas para dar continuidad al teletrabajo, capacitando a las personas en temas de seguridad y prevención de accidentes en el hogar, aspectos ergonómicos, en conciliación de la vida laboral y personal haciendo trabajo a distancia, entre otros temas.
2. Continuar con los programas de capacitación para la adquisición de nuevas competencias de acuerdo a los cambios en la organización, favoreciendo la autogestión y el cumplimiento de metas que permitan mantener y/o aumentar la productividad de los equipos.
3. Apoyar a las jefaturas para que ejerzan un liderazgo apropiado para guiar a sus equipos que están trabajando a distancia o de manera híbrida, previniendo situaciones de acoso o sobrecarga de trabajo que desencadenen sintomatologías psicoemocionales que pueden llegar a enfermar a las personas.
4. Adecuar la entrega de beneficios para las personas que están haciendo trabajo a distancia, según las características y necesidades de los colaboradores.

Recomendaciones en torno al TRABAJO PRESENCIAL:

1. Planificar y comunicar a tiempo las medidas adoptadas para un retorno seguro a los lugares de trabajo, recogiendo las indicaciones entregadas por la autoridad y adecuadas a la realidad corporativa.
2. Abordar nuevas preocupaciones relacionadas con el retorno al trabajo presencial, como el miedo al contagio en el transporte público, mediante políticas que permitan formas alternativas de movilización según el presupuesto de las entidades.

3. Evaluar beneficios o subsidios de cuidado a hijos pequeños u otras personas dependientes y modificarlos ante la nueva realidad para facilitar el retorno al trabajo presencial si corresponde.

Recomendaciones a NIVEL ORGANIZACIONAL:

1. Implementar o mantener estrategias comunicacionales mediante campañas para informar la situación de la organización, las modalidades de trabajo y comunicaciones periódicas desde la alta gerencia que den certezas acerca de las decisiones de la organización en un entorno cambiante y de incertidumbre por la pandemia.
2. Realizar conversatorios sobre el propósito, la cultura y valores corporativos, realizar actividades masivas y/o por equipos de trabajo para fortalecer los vínculos y sentido de pertenencia, además de llevar a cabo evaluaciones de dichos indicadores de capital humano.
3. Reconocer y distinguir a las personas que durante este tiempo su labor ha sido fundamental para dar continuidad operacional a la organización, dando muestra del compromiso y del espíritu que se ha tenido que construir en este tiempo especial por la pandemia.
4. Informarse constantemente respecto a las normativas laborales. La emergencia sanitaria ha llevado a las organizaciones a implementar Buenas Prácticas Laborales que con el pasar del tiempo algunas de ellas se han tornado en obligaciones o acciones recomendadas por las autoridades hacia los empleadores.

Por esto, se vuelve imperativo mantenerse informado constantemente acerca de la normativa vigente y de documentos informativos/educativos, ya sea en temáticas COVID-19, como también en el cuidado de la Salud Mental, el trabajo a distancia, entre otros temas.

Fuentes de información recomendadas:

- Asociación Chilena de Seguridad: Infórmate sobre el Coronavirus:
<https://coronavirus.achs.cl/>
- Dirección del Trabajo: Teletrabajo o Trabajo a Distancia:
<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-119000.html>
- Instituto de Seguridad Laboral: COVID-19 Información usuarios:
<https://www.isl.gob.cl/covid-19>
- Instituto de Seguridad del Trabajo: Recomendaciones para el Paso a Paso Laboral:
<http://www.ist.cl/plan-paso-paso-nos-cuidamos-laboral/>
- Mutual de Seguridad: Programa Integral de Seguridad en Tiempos de Coronavirus:
<https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/landing-covid/>

- Plan Paso a Paso: www.gob.cl/pasoapaso.cl
- Plan Paso a Paso Laboral: www.pasoapasolaboral.cl
- Plan Paso a Paso Laboral: Formulario Único de Fiscalización: <https://www.pasoapasolaboral.cl/wp-content/uploads/2021/02/Formulario-Unico-de-Fiscalizacion-Covid-19.pdf>
- Programa SaludableMente: www.gob.cl/saludablemente/

8. BIBLIOGRAFÍA

Académicos de la Universidad de Chile (2020). Salud mental en situación de pandemia. Documento para Mesa Social COVID-19. Disponible en: <https://www.uchile.cl/portal/especiales/covid19/163020/estrategia-nacional-para-salud-mental-propuesta-a-mesa-social-covid-19>

Asociación Chilena de Seguridad y Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales Universidad Católica de Chile (2020) “Termómetro de la Salud Mental en Chile” Disponible en: https://www.uc.cl/site/efs/files/11421/presentacion_termometro_de_la_salud_mental_en_chile_25082020.pdf

Brooks, S., Webster, R., Smith, L., y otros (2020). El impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirla: revisión rápida de la evidencia. Revisión rápida evidencia | VOLUMEN 395, NÚMERO 10227, P912-920, 14 de marzo 2020. Disponible en: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30460-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30460-8/fulltext)

CADEM (2020). Informe Estudio Trabajar en tiempo de crisis Mutual de Seguridad. Disponible en: https://www.pauta.cl/pauta/site/docs/20200513/20200513203652/trabajo_en_tiempos_de_crisis_estudio_mutual_de_seguridad_y_cadem.pdf

Cisternas, M. Luisa (2020). Salud mental, el otro flanco que ataca el COVID-19. Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2020/04/03/salud-mental-el-otro-flanco-que-ataca-el-covid-19/>

Departamento de Ergonomía Universidad de Concepción y Sociedad Chilena de Ergonomía (2020). “Entorno ergonómico del teletrabajo en situación de pandemia”. Disponible en: <https://www.sochergo.cl/wp-content/uploads/2020/08/ERGONOMIA-Y-TELETRABAJO-UDEC-SOCHERGO-2020.pdf>

Entrevista a Dra. Vania Martínez, académica de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile y Directora del Núcleo Milenio para Mejorar la Salud Mental de Adolescentes y Jóvenes (IMHAY), publicada por El Desconcierto, el 6 de abril 2020. Disponible en: <https://>

www.eldesconcierto.cl/2020/04/06/psiquiatra-de-la-u-de-chile-y-estres-por-covid-19-asi-como-se-han-informado-medidas-para-el-virus-se-debiera-ensenar-a-proteger-la-salud-mental/

Fundación Chile Unido (2018). Conciliación Familia, Trabajo y Vida Personal. Guía de Buenas Prácticas. Santiago: Fundación Chile Unido. Disponible en: <http://www.chileunido.cl/>

Fundación Chile Unido (2019). Informe anual Programa apoyo psicológico Comunícate. Santiago: Fundación Chile Unido.

Fundación Chile Unido (2020). Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19. Santiago: Fundación Chile Unido. Disponible en: <http://www.chileunido.cl/>

Fundación Chile Unido (2021). 2º Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19. Santiago: Fundación Chile Unido. Disponible en: <http://www.chileunido.cl/>

González, C., Larrondo, P., Alvarado, R. (2019). Mejorando la Atención Pública de Salud Mental en Chile: Hacia una Ley de Salud Mental - World Federation for Mental Health July 8, 2019. Disponible en: <https://wfmh.global/mejorando-la-atencion-publica-de-salud-mental-en-chile-hacia-una-ley-de-salud-mental/>

Inter-Agency Standing Committe (2020) Nota informativa provisional Cómo abordar la Salud Mental y los aspectos psicosociales del brote de Covid-19. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/nota-informativa-provisional-como-abordar-salud-mental-aspectos-psicosociales-brote>

Ministerio de Salud (2018). Tercera Encuesta Nacional de Salud (ENS) 2016-2017. Disponible en: http://epi.minsal.cl/wp-content/uploads/2018/02/Minuta-Segunda-Entrega-de-Resultados-ENS_DEPTO.EPIDEMIOLOGIA.MINSAL.31012018.pdf

Núcleo Milenio de Desarrollo Social TOSocial, Universidad de Chile (2020). “Termómetro Social 4: Efectos de la pandemia en la Salud Mental”. Disponible en: https://www.uchile.cl/documentos/termometro-social-4-efectos-de-la-pandemia-en-salud-mental_170698_0_4305.pptx

Organización Mundial de la Salud (2004). Invertir en salud mental. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42897>

Organización Panamericana de la Salud (2020) Intervenciones recomendadas en Salud Mental y apoyo psicosocial (SMAPS) durante la pandemia. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/covid-19-intervenciones-recomendadas-salud-mental-apoyo-psicosocial-smaps-durante>

Pontificia Universidad Católica de Chile (2020) “Encuesta Nacional Bicentenario UC. En pandemia 2020”. Disponible en: <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2020/10/Mo%CC%81dulo-Salud-Encuesta-Bicentenario-2020-HC.pdf>

Reportaje TVN “Salud mental: 5 consejos clave para enfrentar el estrés a causa de la pandemia”. Disponible en: <https://www.24horas.cl/data/salud-mental-5-consejos-clave-para-enfrentar-el-estres-a-causa-de-la-pandemia--4078707>

Superintendencia de Seguridad Social (2020). COVID-19 Directrices para una Mejor Salud Mental en los Trabajadores. Disponible en: <https://www.suseso.cl/605/w3-article-590813.html>

WHO (2017). Depression and other common mental disorders. Global health estimates. Geneva, Switzerland: WHO. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf>

WHO (2014). Preventing suicide. A global imperative. Disponible en: http://www.who.int/mental_health/suicide

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES PARA LA SALUD MENTAL EN TIEMPOS DE COVID-19

Período 2020-2021

Este catálogo ha sido elaborado por el Departamento de Estudios de Fundación Chile Unido a partir de los resultados obtenidos en la 1ª y 2ª versión del **Estudio Buenas Prácticas Laborales para la Salud Mental en tiempos de COVID-19** realizado por esta Fundación y por ende es una versión actualizada al publicado en el Informe del primer Estudio, disponible en www.chileunido.cl

Con motivo de las resoluciones sanitarias y los dictámenes laborales acerca de temas relacionados con la pandemia por coronavirus y el trabajo a distancia y teletrabajo, publicados el 2020 y 2021, algunas prácticas mencionadas por las organizaciones en el 1er Estudio, hoy son consideradas por la autoridad como:

- Obligatorias (identificadas en el Catálogo con una “**O**”)
- Recomendadas (identificadas en el Catálogo con una “**R**”)

Consulte en las páginas www.pasoapasolaboral.cl y www.dt.gob.cl la normativa y medidas que deben adoptar las organizaciones y las personas con motivo de la pandemia por COVID-19

1. SALUD MENTAL Y BIENESTAR

Actividades de contención y apoyo emocional

1. Atención psicológica mediante plataformas virtuales para colaboradores y familiares
2. Cafés virtuales en tópicos relacionados o no con el trabajo
3. Contratación de psicólogo o aumento de sus horas para brindar apoyo emocional
4. Conversatorios y foros de apoyo y contención grupal
5. Creación del Área de Salud Mental al interior del Departamento de RR.HH.
6. Designar en cada equipo una persona que lidera el tema de Salud Mental promoviendo actividades y canalizando inquietudes a RR.HH.
7. Diagnóstico / Estudio sobre la Salud Mental de los colaboradores
8. Diseño e implementación de un Programa en Salud Mental
9. Envío de mensajes positivos para reforzar el ánimo de los colaboradores
10. Fono ayuda psicológico de las mutualidades
11. Intervenciones especiales en equipos para disminuir estrés y tensión

12. Reuniones virtuales por equipo acompañadas de un profesional especialista en temas de Salud Mental y Bienestar
13. Sondeo y/o contacto telefónico para saber cómo están los colaboradores, qué necesidades tienen y detectar síntomas de Salud Mental
14. Talleres online de primeros auxilios psicológicos
15. Webinars sobre Salud Mental y temas afines

Apoyo al bienestar integral y vida saludable

16. Actividades deportivas: videos y clases sincrónicas
17. Ampliación del beneficio deportivo para compra de artículos y/o suscripción a plataformas online
18. Atención médica virtual
19. Atención en medicina alternativa
20. Canal de comunicación especial u oficina virtual de RR.HH. para atender y canalizar ayudas a los colaboradores
21. Clases sincrónicas, videos o cápsulas para realizar yoga, pilates y zumba
22. Consejos nutricionales y clases de alimentación saludable
23. Consejos prácticos sobre técnicas de autocuidado, manejo del estrés y la ansiedad
24. Contratación de un equipo médico para atender a trabajadores en planta
25. Convenios con centros de terapia psicológica para atención de colaboradores
26. Entrega de días compensatorio para el descanso
27. Habilitación de una sala especial para el Autocuidado
28. Lista en apps con selección de música de meditación y concentración
29. Pausas activas de autocuidado
30. Plataforma digital de bienestar con monitoreo remoto y buenas prácticas
31. Programa especial de bienestar en tiempos de pandemia con énfasis en la Salud Mental
32. Sesiones de meditación y mindfulness

Capacitaciones para la salud mental y el bienestar en estos temas

33. Autocuidado
34. Conciliación del sueño
35. Conciliación Trabajo, Familia y Vida Personal
36. Contención emocional
37. Escuela para Padres y Corresponsabilidad
38. Finanzas personales
39. Gestión del tiempo
40. Manejo del estrés y ansiedad
41. Reforzamiento del uso y de los beneficios del seguro médico complementario
42. Resiliencia
43. Transición al retorno presencial al trabajo

Actividades recreativas virtuales

44. After home office
45. Celebraciones de cumpleaños y fiestas especiales
46. Clases de cocina
47. Competencias virtuales
48. Concurso de talentos
49. Karaoke
50. Panoramas y actividades recreativas en familia y especialmente para niños
51. Programas de contención y recreativo especial para las vacaciones

2. TELETRABAJO

Trabajo en forma remota

52. Adecuación de beneficios para personas haciendo teletrabajo
53. Bono por teletrabajo para cubrir costos en el hogar y equipamiento (**O**)
54. Capacitaciones en temas necesarios para un buen teletrabajo: ergonomía, recursos tecnológicos, plataformas compartidas de información, factores psicosociales, prevención de riesgos y accidentes en el hogar, organización del tiempo, autodisciplina, entre otros (**O**)
55. Capacitación para el trabajo en equipo en modalidad no presencial
56. Compra o entrega de equipos y mobiliario para uso en el hogar: sillas, equipos y monitores (**O**)
57. Entrega de kit de primeros auxilios para el hogar
58. Flexibilización de horarios para equilibrar mejor el trabajo con la vida personal (**R**)
59. Incentivo a la desconexión y bloqueo del horario de almuerzo para evitar reuniones
60. Mantención, ampliación y/o fortalecimiento del Programa de Teletrabajo posterior a la pandemia
61. Protocolo de trabajo en forma remota
62. Redistribución de cargas de trabajo para conciliar mejor las responsabilidades laborales con las familiares
63. Taller de bienestar laboral para el teletrabajo

Acompañamiento y entrenamiento a las Jefaturas

64. Capacitación a jefaturas en temas de salud mental, contención emocional y liderazgo empático
65. Coaching para jefaturas en tiempos de pandemia
66. Contención especial a las jefaturas
67. Cursos y/o coaching dirigido a los líderes para enfrentar situaciones de crisis
68. Entrenamiento en liderazgo de equipos remotos
69. Pautas o guías de contención para que los líderes las utilicen con sus equipos

70. Plan de monitoreo de jefaturas
71. Protocolo de liderazgo para las jefaturas

3. ORGANIZACIÓN

Campaña comunicacional

72. Cápsulas informativas
73. Comunicación periódica a los sindicatos informando de los casos de COVID-19 (**R**)
74. Conversatorios temáticos para hablar de la cultura y valores corporativos, entre otros tópicos
75. Encuentros virtuales
76. Mensaje del Gerente General en forma periódica para compartir las principales medidas internas y transmitir tranquilidad a los colaboradores
77. Newsletter semanal con información acerca del bienestar y COVID-19
78. Programa radial
79. Publicaciones en diario mural
80. Reunión ampliada online con todos los colaboradores y la alta gerencia

Ayuda económica por la pandemia

81. Apoyo a familiares que han perdido el trabajo reubicándolos con la red de head hunters de la organización
82. Bono adicional para transporte privado
83. Bono COVID-19
84. Cambiar regalos y festividades navideñas por donaciones a fundaciones que ayudan a grupos vulnerables
85. Disponer de móviles para trasladar a las personas y así reducir uso del transporte público
86. Envío de insumos básicos y mercadería
87. Mantener las remuneraciones de las personas con cuarentena preventiva, equipos comerciales, personas que no asisten presencialmente al trabajo por ser grupos de riesgo ante el coronavirus o por tener que reducir el aforo en instalaciones
88. Organización de traslados compartidos en auto
89. Pago anticipado de los sueldos para evitar colapsos en las compras
90. Prestamos COVID-19 para colaboradores con dificultades económicas

Acciones en favor del clima organizacional

91. Envío de regalos corporativos para mantener la motivación de los equipos
92. Evaluación del clima organizacional y engagement para implementar medidas ajustadas a la contingencia
93. Flexibilización de horarios y de jornadas para el trabajo presencial
94. Implementar monitores al cuidado del clima laboral

- 95. Modificación de los manuales de acoso laboral, sexual y maltrato
- 96. Reconocimiento especial a equipos en terreno, por desempeño laboral u otros con motivo de la pandemia
- 97. Reconversión de programas de capacitación a modalidad online (**R**)
- 98. Webinar en comportamiento y relaciones interpersonales
- 99. Webinar especial para reforzar la cultura organizacional

4. COVID-19

Medidas de prevención y cuidado de la salud

- 100. Creación Comité de Crisis por COVID-19 integrado por las áreas de Prevención de Riesgos, RR.HH. y/o Comité Paritario de Higiene y Seguridad
- 101. Actualización de protocolos o reglamentos internos de higiene y seguridad con motivo del COVID-19 (**O**)
- 102. Adecuación y/o instalación de separadores acrílicos entre puestos de trabajo para resguardar el distanciamiento físico (un metro de distancia entre trabajadores) (**O**)
- 103. Aplicación preventiva y gratuita de PCR a trabajadores en terreno y contactos estrechos
- 104. Aumento en la frecuencia de la desinfección de baños y control de su uso simultáneo
- 105. Capacitación sobre COVID-19, medidas preventivas y de autocuidado (**O**)
- 106. Control de la temperatura al ingreso de la organización (**R**)
- 107. Coordinación permanente con las mutualidades
- 108. Demarcaciones en los espacios donde transitan personas: reloj control, casino, entre otros. (**O**)
- 109. Designación de “guardianes” que controlan el cumplimiento de las medidas sanitarias de prevención de contagio en las instalaciones de la organización
- 110. Dispositivo de alcohol gel al ingreso de oficinas (**O**)
- 111. Entrega de kit de sanitación: mascarilla (esto es **O**), guantes, alcohol gel
- 112. Entrega de kit para enfermos y contactos estrechos: termómetro, paracetamol, desinfectante
- 113. Entrega de equipos de protección personal (**O** para trabajadores que realizan la limpieza y desinfección)
- 114. Felpudo o túnel sanitizador
- 115. Información de las medidas de prevención y autocuidado en señaléticas visibles y permanentes (**O**) así como en otros medios de comunicación corporativos.
- 116. Mapeo de las personas que comparten espacios comunes (transporte corporativo, casino, turnos, entre otros) para identificar contactos estrechos en caso de confirmarse una persona contagiada
- 117. Permiso a personas de grupos de riesgo al COVID-19 para no asistir al trabajo manteniéndoles su remuneración

- 118. Programa de retorno seguro para quienes están fuera de las instalaciones
- 119. Reducción de aforo en oficina y sitios comunes (**R**)
- 120. Reporte periódico de la situación por COVID-19 al interior de la organización disponible en intranet
- 121. Sanitización de las casas de colaboradores
- 122. Sanitización diaria de oficinas e instalaciones de la organización (**O**)
- 123. Segregación por turnos para reducir el aforo en duchas, vestidores, buses de traslado y casino (**R**)
- 124. Sistema de reporte estadístico de personas contagiadas y contactos estrechos

Ayudas específicas a personas por el COVID-19

- 125. Apoyo al reintegro laboral para colaboradores post contagio
- 126. Atención médica presencial para casos críticos
- 127. Cuarentenas prolongadas por sobre la recomendación sanitaria
- 128. Entrega de medicamentos
- 129. Programa de acompañamiento y seguimiento a contagiados, sus familiares y contactos estrechos
- 130. Residencias especiales para la espera de resultados de posibles contagios y realización de cuarentenas cuando no hay cupos disponibles en las residencias sanitarias del MINSAL



HERIBERTO URZÚA S.
Presidente del Directorio
hurzua@chileunido.cl

VERÓNICA HOFFMANN C.
Directora Ejecutiva
vhoffmann@chileunido.cl

CATALINA DELPIANO T.
Directora de Estudios
cdelpiano@chileunido.cl

DIRECTORIO

Presidente del Directorio
Heriberto Urzúa S.

Directores
María Soledad Altamirano B.
Jaime Bellolio R.
Juan Carlos Eichholz C.
Martín Subercaseaux S.

