



# Mejora el bienestar mental de tus colaboradores/as



Guía completa para construir un plan de alto impacto

# Priorizar el bienestar mental de tus colaboradores/as ahora es clave

Las empresas ya dejaron atrás el punto en el que el bienestar mental podía abordarse con gestos simbólicos. Su deterioro tiene efectos visibles en la productividad, el ausentismo y la retención, además de generar costos que van mucho más allá del gasto médico.

Por eso, las empresas necesitan una respuesta más amplia y proactiva. Ofrecer apoyo de forma más integral—desde apps de mindfulness hasta terapia en línea y servicios de conciliación vida-trabajo—no solo fortalece a las personas, también puede mejorar resultados clave para la organización.

Descubre cómo priorizar el bienestar mental y emocional de tu equipo con un plan adaptado al nivel de madurez de tu empresa en el tema.

**6 de cada 10**

empleados/as han considerado renunciar debido a su bienestar mental.<sup>1</sup>

**71%**

de las personas afirman trabajar horas extras al menos una vez al mes.<sup>2</sup>

**51%**

de líderes en RR.HH. afirman que las ausencias relacionadas a temas mentales han aumentado en sus empresas.<sup>3</sup>

**53%**

de los empleados/as considera que la terapia o el asesoramiento es muy importante o extremadamente importante para su bienestar general.

Sin embargo, solo el 46% recurre en la actualidad a la terapia.<sup>4</sup>

**86%**

de los empleados/as considera que el bienestar en el trabajo es tan importante como su salario.<sup>5</sup>

**89%**

afirma que cuando priorizan su bienestar pueden rendir mejor en el trabajo.<sup>6</sup>



<sup>1 2 3</sup> Cifras obtenidas de un estudio realizado por Headspace.

<sup>4 5 6</sup> Cifras obtenidas de nuestro estudio sobre el Panorama del Bienestar en las Empresas.



# Planea tu estrategia de bienestar mental por niveles

Construir una estrategia de bienestar mental dentro de tu empresa rara vez es un proceso simple. No solo porque implica coordinar recursos, prioridades y presupuesto, sino porque también exige convertir una intención general en decisiones concretas. En ese contexto, avanzar poco a poco suele ser más efectivo que intentar implementar un plan muy complejo desde el inicio.

Lo importante es que las personas perciban un apoyo real y no sientan que el estrés, la ansiedad o el agotamiento son problemas que deben gestionar por su cuenta.

Las siguientes iniciativas están organizadas por nivel de dificultad de implementación. Puede que no todas apliquen para tu empresa, pero funcionan como una hoja de ruta práctica para definir tu punto de partida y visualizar qué tipo de estrategia conviene construir a medida que tu organización madura en este tema.

## Nivel 1

Es momento de ofrecer el acompañamiento básico que tus colaboradores necesitan.



- EAP (Programa de Asistencia al Empleado): terapia presencial básica con un número limitado de sesiones
- Herramientas preventivas de salud mental para abordar estrés, burnout, ansiedad y sueño
- Beneficios de terapia clínica digital en salud mental
- Formación para managers para crear un entorno de apoyo
- Liderazgo que marque el tono y normalice hablar de salud mental en el trabajo

## Nivel 2

Es momento de comenzar a "institucionalizar" el bienestar mental dentro de tu empresa.



- Programas que fomenten conversaciones regulares sobre salud y bienestar
- Políticas que apoyen el equilibrio entre vida laboral y personal y reduzcan el estrés
- Subsidio o presupuesto de bienestar para empleados
- Pausas de salud mental integradas en la jornada laboral
- Embajadores internos o grupos de recursos para empleados (ERGs)
- Apoyo especializado en salud mental para los distintos perfiles de colaboradores que hay en tu empresa (ejemplo: mujeres, comunidad LGTBQ+, empleados remotos).
- Responsable dedicado a salud mental dentro del departamento de RR. HH.
- Talleres para normalizar hablar de salud mental en el trabajo

## Nivel 3

Es momento de consolidar tu plan de bienestar mental.



- Talleres de resiliencia para empleados
- Estrategia sólida de salud mental que incluya un scorecard o sistema de medición organizacional
- Días libres específicos para salud mental
- Apoyo en salud mental personalizado según la identidad de género de cada persona
- Espacios físicos de descanso y autocuidado en el lugar de trabajo
- Hub o centro de recursos de salud mental

# Evalúa en qué nivel te encuentras

Ahora que conoces los distintos niveles que puede tener tu plan de bienestar mental, te estarás preguntando: *¿en qué nivel se encuentra mi empresa?* **Califícala del 1 al 5 en cada uno de los siguientes aspectos y suma los resultados para obtener tu puntuación total.**



**1** Muy en desacuerdo    **2** En desacuerdo    **3** Neutral    **4** De acuerdo    **5** Muy de acuerdo

- Nuestra empresa ofrece un EAP (Programa de Asistencia al Empleado) con sesiones presenciales limitadas.
- Nuestra empresa proporciona a los colaboradores/as herramientas preventivas para abordar el estrés, el burnout, la ansiedad y los problemas de sueño.
- Nuestra empresa ofrece algún (o varios) beneficios de terapia clínica digital.
- Nuestra empresa ofrece formación para managers y directivos/as para ayudar a crear un entorno de trabajo de apoyo.
- Nuestra empresa fomenta un entorno en el que es aceptable hablar de salud y bienestar mental en el trabajo.
- Nuestra empresa ofrece programas que promueven conversaciones periódicas sobre salud y bienestar mental y emocional.
- Nuestra empresa cuenta con políticas que apoyan el equilibrio entre la vida laboral y personal así como la reducción del estrés y la prevención del agotamiento.
- Nuestra empresa ofrece un subsidio o presupuesto de bienestar para los empleados.
- Nuestra empresa ofrece oportunidades para que los colaboradores integren pausas y desconexión mental durante la jornada laboral.
- Nuestra empresa cuenta con Grupos de Recursos para Empleados (ERGs) o embajadores de bienestar.
- Nuestra empresa ofrece apoyo especializado en salud mental para distintos grupos de colaboradores.
- Nuestro departamento de RR. HH. cuenta con una persona responsable dedicada a la salud y bienestar mental y emocional.
- Nuestra empresa ofrece talleres de resiliencia y auto-cuidado para empleados.
- Nuestra empresa cuenta con un sistema de medición o scorecard organizacional para monitorear la salud y el bienestar mental emocional de toda la plantilla.



- Nuestra empresa ofrece días libres de bienestar mental para toda la plantilla.
- Nuestra empresa ofrece apoyo mental adaptado a las personas según su identidad de género.
- Nuestra empresa cuenta con espacios de descanso o salas de autocuidado en sus instalaciones.
- Nuestra empresa ofrece apoyo especializado para consumo de sustancias o adicciones.
- Los colaboradores/as pueden acceder a un "hub" o centro de recursos de bienestar mental con información sobre los servicios disponibles de la empresa.
- Nuestra empresa ofrece acceso a lugares de desconexión mental tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.

## ¿Cuál fue tu resultado?

**Nivel 1**  
(20-40 puntos)\*



Tu empresa ya ofrece apoyos básicos en salud mental. Sin embargo, aún existen oportunidades importantes para ampliar el alcance, la profundidad y la efectividad de los beneficios disponibles.

**Nivel 2**  
(41-68 puntos)



Tu empresa está por encima de la media en cuanto al apoyo a la salud mental, pero todavía tiene oportunidades de mejora.

**Nivel 3**  
(69-100 puntos)



Tu empresa lo está haciendo excelente, ofreciendo un enfoque integral de bienestar mental y una amplia variedad de programas que responden a las diversas necesidades de tus colaboradores.

Continúa recopilando feedback y evolucionando tu estrategia para seguir apoyando a tu plantilla.

**Si obtuviste menos de 20 puntos**, tu empresa aún está en una etapa inicial y tiene la oportunidad de sentar las bases de una estrategia con acciones de alto impacto. En este caso, la recomendación es comenzar por las iniciativas del nivel 1.



**Aunque el 57% de personas considera que el mindfulness es muy importante o extremadamente importante para su bienestar, solo el 22% lo practica a diario.**

Panorama del Bienestar en las Empresas, Wellhub

# ¿Quieres mejores resultados? Sigue estas cinco acciones para fortalecer tu plan

Basado en insights de una encuesta realizada a +4,00 líderes de RR. HH. las mejores acciones para mejorar el bienestar mental a largo plazo son:



## Acción #1

Aprovecha mejor los beneficios y acciones que ya ofreces mejorando la participación y la orientación de tus colaboradores/as.

- Refuerza la comunicación y el conocimiento de los beneficios entre tus equipos de trabajo.
- Integrar tus iniciativas de bienestar en un “hub” único que facilite el acceso y la navegación.



## Acción #2

Escucha el feedback de tus colaboradores/as para saber qué tipo de acciones y estrategias debes priorizar.

- El feedback de los empleados/as es el factor nº1 que influye en las decisiones sobre beneficios.
- Los datos de uso y participación de los empleados/as son el factor nº2 que influye en estas decisiones.



## Acción #3

Continúa evolucionando y mejorando los beneficios que ofreces de forma que siempre reflejen las necesidades cambiantes de la plantilla.

- Las nuevas demandas de los empleados están llevando a las empresas a replantear continuamente sus programas de beneficios



## Acción #4

Centra tus esfuerzos en la prevención. A la larga te generará mayores beneficios y ahorros en gastos médicos.

- Por cada 1 dólar invertido en prevención, los empleadores pueden ahorrar hasta 4 dólares en costes posteriores

# El papel de las apps y de las herramientas digitales para fortalecer el bienestar mental

A medida que el bienestar se integra en la rutina diaria, cada vez más colaboradores/as recurren a herramientas y apps digitales para mantener la constancia y avanzar hacia sus objetivos.

Nuestra [encuesta global](#) lo confirma: el 62% de los trabajadores/as utiliza herramientas digitales de bienestar al menos una vez por semana. Entre la generación Z, la cifra asciende al 72%, y casi una de cada tres personas las usa todos los días. Lo que antes parecía un recurso de nicho o un beneficio opcional hoy se está convirtiendo en el comportamiento dominante.

Las apps de bienestar (sobretudo mental y emocional) se están integrando en la vida diaria de los empleados. Se utilizan para seguir hábitos de sueño y relajación, meditar, realizar prácticas de mindfulness y mejorar las prácticas de autocuidado. En la práctica, funcionan como “acompañantes digitales” que ayudan a las personas a descansar, recobrar foco, activarse y sostener hábitos más saludables con mayor constancia.

EL **41%**

afirma que las funciones con un enfoque lúdico les ayudan a mantener la motivación.

EL **39%**

ha consolidado unas rutinas más regulares.

EL **34%**

ha descubierto nuevos hábitos saludables que no habría probado de otro modo.

## 6 apps que te recomendamos



**Headspace**  
Meditación,  
mindfulness  
& relajación



**Meditopia**  
Meditación,  
respiración  
& autoestima



**Rootd**  
Prevención  
de ataques  
de ansiedad



**Calm**  
Gestión del sueño,  
relajación & manejo  
de estrés



**iFeel**  
Terapia  
& autoayuda



**Bettersleep**  
Mejora del sueño  
& relajación



¿Te interesa conocer más? [Conoce las red de gimnasios, clases y apps que Wellhub tienen para empresas en Chile](#)



## La terapia está dejando de ser un tabú para las personas (¿y para las empresas?)



La terapia está dejando de ser un tema tabú para muchas personas, especialmente entre las generaciones más jóvenes, quienes cada vez la consideran una parte normal del cuidado emocional.

Nuestras encuestas lo reflejan con claridad: más de la mitad de los colaboradores/as considera que la terapia o el asesoramiento son importantes para su bienestar general. Sin embargo, su acceso todavía no está a la altura de esa necesidad.

Para las empresas, esta brecha representa tanto un desafío como una oportunidad.

Cuando la terapia sigue viéndose como un recurso excepcional, privado o incómodo de abordar, las empresas limitan su capacidad para responder a un problema que ya afecta variables clave del negocio. El estrés, la ansiedad y el agotamiento no solo impactan a las personas; también se traducen en menor productividad, más absentismo, menor compromiso y mayor rotación.

Por eso, ayudar a normalizar la terapia en el entorno laboral no debería entenderse solo como una decisión de bienestar, sino como una estrategia para proteger el desempeño y reducir costes asociados al deterioro de la salud mental.

Las barreras de acceso siguen siendo reales. El coste, la falta de tiempo y la complejidad del proceso continúan frenando a muchas personas, incluso cuando reconocen el valor de buscar apoyo.

Ahí es donde las empresas pueden marcar una diferencia concreta: **no solo ofreciendo cobertura o recursos, sino también reduciendo la fricción, ampliando las opciones disponibles e integrando formatos más accesibles, como la terapia en línea.**

A medida que la terapia deja de ser un tabú para las personas, las empresas también necesitan dejar de tratarla como un tema periférico. Incorporarla de forma visible y normalizada dentro de la estrategia de beneficios puede ayudar a construir equipos más sanos, resilientes y comprometidos.

Y, al mismo tiempo, puede fortalecer resultados organizacionales que hoy dependen cada vez más de la salud mental de la fuerza laboral.



Con Wellhub, tus colaboradores/as pueden acceder a herramientas de terapia y coaching online enfocadas en el autocuidado, motivación y apoyo emocional.

[Conoce más >>](#)



**Planes de bienestar integral  
para empresas más saludables**

**[wellhub.com/es-cl/](https://wellhub.com/es-cl/)**

**wellhub** 