

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO CONSIDERACIONES CONCEPTUALES Y NUEVOS DESAFÍOS

II COORDINADOR:

Cynthia Basualto Cárcamo
Psicóloga Sección Ergonomía
Subdepartamento Salud de los Trabajadores
Departamento Salud Ocupacional

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define que la salud es un estado de completo bienestar físico, psicológico y social, que no depende sólo de la ausencia de malestar o enfermedad, sino también de los determinantes sociales de la salud que permiten una mirada integral del ser humano que hace énfasis en las condiciones en que las personas nacen, crecen, trabajan y envejecen, que incluyen los sistemas económicos, agendas de desarrollo, políticas sociales y sistemas políticos (WHO, 2010). Por ende, la exposición a condiciones de trabajo decentes o precarias pueden transformarse en un factor determinante de la salud de las personas trabajadoras en el curso de su vida productiva.

En el último tiempo se ha confirmado la importancia de los efectos que puede causar la exposición a ciertas condiciones de trabajo sobre la salud mental y física de las personas, lo cual ha sido ratificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al incluir como un principio y derecho fundamental el tener «un entorno de trabajo seguro y saludable» (OIT, 2022). Explicitando que para lograr dicho entorno se requiere la participación de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores mediante el diálogo social y la cooperación (OIT, 2022).

Un entorno de trabajo seguro y saludable es un concepto más amplio que sólo las condiciones de trabajo seguras y saludables, pues también abarca la discriminación, la diversidad, la violencia, el acoso y la salud mental (OIT, 2022) (OIT, 2020). Por ende, promover entornos de trabajo seguros y saludables permitiría dar mayor visibilidad a la necesidad de cuidar la salud mental en el ámbito laboral.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound sigla en inglés) considera que el trabajo debería ser sostenible

a lo largo de toda la vida, es decir que las condiciones de vida y trabajo apoyen y permitan que las personas puedan permanecer trabajando de una manera saludable por una vida laboral más prolongada. En donde, las condiciones de trabajo permitan un ajuste con las características o circunstancias del individuo a lo largo de su vida cambiante, teniendo en cuenta aquellos factores que pueden influir en la calidad del empleo, tales como: la salud y seguridad, el desarrollo de habilidades, la organización y tiempos de trabajo (Eurofound, 2015).

La salud mental puede ser entendida como un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, aprender, trabajar, y contribuir a la comunidad (OMS, 2022). Se transforma en un derecho humano fundamental y en un determinante social de la salud para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico que puede variar en el curso de vida de cada persona (OMS, 2022).

Se ha podido estimar que para el año 2019 uno de cada ocho personas en el mundo (12,5%) padece de algún trastorno mental, tales como: alteraciones del pensamiento, regulación de las emociones o el comportamiento (OMS, 2022). Los trastornos más comunes son los de ansiedad y depresión, los cuales para el año 2020 aumentaron en un 25% debido a la pandemia del COVID-19. Aunque existen opciones eficaces de prevención y tratamiento, la mayoría de las personas no tienen acceso a una atención efectiva, sufriendo estigma y discriminación (OMS, 2022).

La presencia de los trastornos de salud mental ocupacional ha aumentado, confirmando que los lugares de trabajo pueden ser lugares de oportunidades o de riesgos para la salud mental, en donde los gobiernos y empleadores juegan un rol fundamental para promover e implementar medidas protectoras (OMS, 2022). Ante este panorama es prioritario definir medidas efectivas que pueden prevenir los riesgos de salud mental en el trabajo; proteger, promover y apoyar a los trabajadores con trastornos mentales, en un entorno de trabajo que juegue un rol protector, pues promover un entorno de trabajo seguro y saludable puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, mejorando la confianza y el funcionamiento en la sociedad (OMS, 2022).

II. OBJETIVO Y USUARIOS

El objetivo es contribuir con una reflexión sobre la promoción de la salud mental en el trabajo con perspectiva en el curso de la vida, dando a conocer los modelos y lineamientos existentes a nivel internacional y nacional en este ámbito.

Esta nota técnica está orientada a personas y organizaciones interesadas en promover la salud mental en los ambientes de trabajo, tales como; empleadores, personas trabajadoras, representantes de sindicatos, integrantes de los comités paritarios de higiene y seguridad, y expertos en salud y seguridad en el trabajo.

III. SITUACIÓN CHILENA Y SALUD MENTAL

En el ámbito general de la salud mental, Chile posee un plan nacional de salud en donde se exponen los principales desafíos, objetivos y estrategias para el año 2030 con el fin de mejorar la calidad de vida de todas las personas desde una perspectiva del curso de vida y definiendo estrategias orientadas a la promoción, prevención, calidad y participación en salud que permitan promover el cuidado integral centrado en la persona y en sus relaciones sociales adaptándose a las diferentes condiciones de salud que se presentan a lo largo de la vida, y así construir trayectorias de vida saludables que permitan eliminar y mitigar el riesgo de enfermar y sus consecuencias (MINSAL, 2022). Uno de sus ejes estratégicos es en

relación al medio ambiente y entornos saludables que define como uno de sus objetivos el disminuir la exposición de la población trabajadora a condiciones y organización del trabajo desfavorables que generan daños a la salud, afectando su seguridad y bienestar (MINSAL, 2022).

Adicional al plan nacional de salud, Chile ha diseñado un plan nacional de salud mental 2017-2025 que busca contribuir a la mejora de la salud mental mediante estrategias sectoriales e intersectoriales, donde su objetivo estratégico N°4 refiere a incorporar al mundo del trabajo como sector relevante para la promoción, prevención y protección de la salud mental (MINSAL, 2017).

Ambos planes de salud y objetivos apoyan a lo declarado por la OIT en el convenio N°187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo emitido el año 2006 y al nuevo principio y derecho fundamental en el trabajo a un entorno de trabajo seguro y saludable incorporado el año 2022.

En relación con seguridad y salud en el trabajo el año 2011 Chile desarrolló su Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de cumplir con la ratificación del Convenio N°187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. Esta, fue actualizada el pasado año 2023 y explicita como primer principio el “Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental”, lo cual se complementa al segundo principio de “Desarrollo de un enfoque preventivo”, es decir, que las acciones tengan un enfoque en la prevención de riesgos laborales por sobre la protección ante la exposición a un riesgo (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2023). Principios que confirman la importancia de desarrollar programas de promoción de salud en el trabajo que beneficien tanto la salud física y mental, como la seguridad de las personas trabajadoras.

En Chile la Ley N°16.744 establece las normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley 16.744, 1968), señalando las distintas tareas que se deben realizar los empleadores, organismos administradores de la ley y administración delegadas en relación con la vigilancia, evaluación y fiscalización en materia de prevención de riesgos profesionales.

Entre los riesgos laborales que se han legislado se encuentran los factores de riesgos psicosociales y acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo. Estos riesgos deben ser gestionados por medio del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo que está destinado a medir la exposición junto con orientar acciones preventivas y de mitigación en los lugares de trabajo (MINSAL, 2022). Evaluación que se complementa a las actualizaciones normativas que instruyen la obligatoriedad de: diseñar e implementar su respectivo protocolo de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Ley 21.643, 2024); y de gestionar preventivamente los riesgos con un foco en la promoción de entornos de trabajos seguros y saludables (Decreto 44, 2023).

Realizar evaluación y vigilancia periódica de estos riesgos es de suma relevancia, pues a nivel nacional se observa que los problemas de salud mental afectan a un porcentaje importante de la población, cerca del 24.8% y 13.1% de la población refiere males psicológicos asociados a la ansiedad y depresión respectivamente (Achs-UC, 2024), causando diferentes niveles de incapacidad y costos tanto en el área social como productivo. En el campo laboral se observa que la calificación de enfermedades profesionales de salud mental continúa siendo la enfermedad más diagnosticada. Para el año 2023 representó el 68% del total de enfermedad profesionales calificadas, la cual ha aumentado progresivamente desde el año 2019, además sigue afectando en mayor proporción a las mujeres trabajadoras representando un 71% del total de casos calificados para el año 2023 (SUSES0, 2024).

Considerando los distintos cambios que han ocurrido en el mundo del trabajo y el impacto en la salud mental que provoca la exposición a un entorno de trabajo seguro y saludable a lo largo de la vida de las personas, es que se torna aún más relevante realizar una clarificación conceptual respecto al diseño e implementación de programas que sean promotores de la salud mental en el trabajo con un enfoque sostenible en el curso de la vida.

IV. MODELOS DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO CON FOCO EN EL CURSO DE LA VIDA.

En la literatura se proponen algunos modelos de gestión que se podrían complementar, tal es el caso del modelo de ambientes de trabajo saludable planteado por la OMS, el modelo SOLVE OIT y el de trabajo sostenible en el curso de la vida de Eurofound. Los modelos de OMS y OIT poseen un foco en promover entornos de trabajo seguros y saludables con múltiples dimensiones, y Eurofound adiciona el prestar atención a los cambios que ocurren en el curso de la vida tanto a nivel individual como en las condiciones de trabajo durante la trayectoria laboral.

La promoción de la salud en el lugar de trabajo es entendida como la estrategia que se complementa a las medidas de seguridad y salud en el trabajo que buscan mejorar la salud y el bienestar de las personas en el trabajo. Los programas de promoción de la salud y el bienestar en el trabajo se centran en la promoción de la salud entre todos los trabajadores a través de programas de prevención y asistencia en múltiples ámbitos que benefician su salud (OIT, 2012).

En particular, el modelo propuesto por la OMS en el año 2010 define que un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefaturas colaboran comprometidamente en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo (OMS, 2010). Para ello, considera las dimensiones del ambiente físico de trabajo, recursos personales de salud, ambiente psicosocial del trabajo y participación de la empresa en la comunidad, basándose en 8 etapas de gestión con perspectiva en la mejora continua (Figura 1), y garantizando que el programa de salud, seguridad y bienestar satisfaga las necesidades de todos los interesados y sea sostenible en el tiempo (OMS, 2010).

En relación con el modelo SOLVE propuesto por la OIT (OIT, 2012) busca integrar la promoción de la salud en las políticas de seguridad y salud en el trabajo, considerando 9 dimensiones: estrés, alcohol y drogas, violencia, VIH y SIDA, tabaco, nutrición, actividad física, sueño saludable y estrés económico. Estas dimensiones deberían estar integradas en un programa que sea liderado por el área de seguridad y salud en el trabajo de la organización.

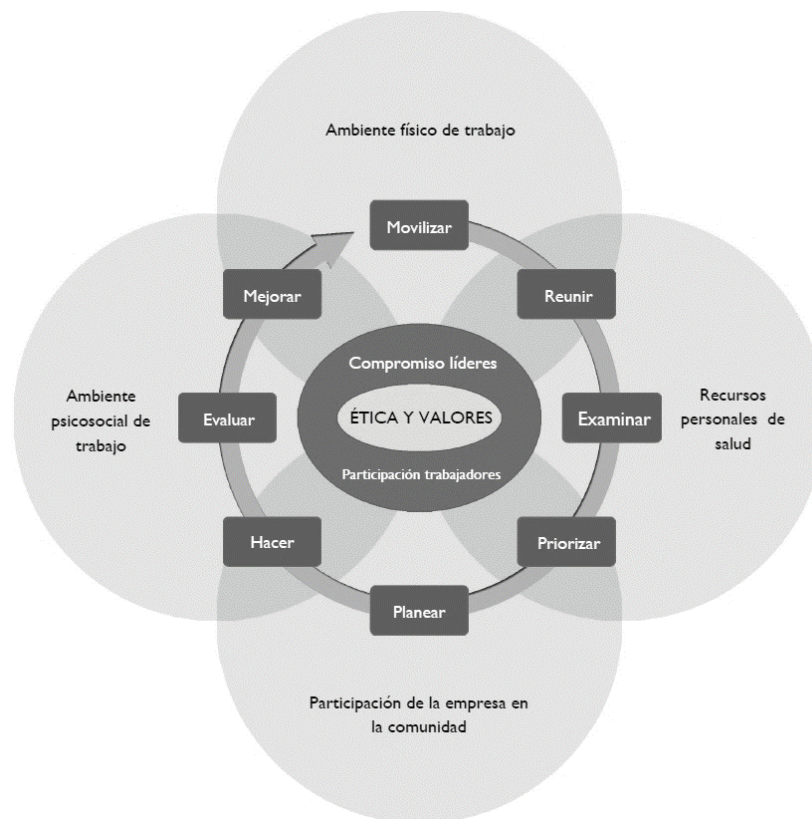
Por otra parte, el modelo de trabajo sostenible en el curso de la vida propuesto por Eurofound (Eurofound, 2015) indica que para lograr que el trabajo promueva la salud a medida que se envejece se debe considerar la calidad del empleo a lo largo de la vida laboral, integrado por: tipos de ingresos, proyecciones en la carrera profesional, calidad intrínseca del trabajo (ambiente psicosocial, intensidad del trabajo, diseño del puesto, etc.), y tiempos de trabajo a los cuales se expone. Además, de las características y circunstancias del individuo a través del curso de

la vida, que considera: las obligaciones de cuidado, salud y bienestar, destrezas y empleabilidad, desempleo e inactividad laboral y motivación que presentan las personas trabajadoras a lo largo de su vida (Figura 2). Estas dos dimensiones deberían ser monitoreadas continuamente con el fin de lograr mantener la salud y seguridad de las personas de una manera sostenible en el curso de su vida.

Si bien el modelo de ambientes de trabajo saludable propuesto por la OMS considera dimensiones que pueden abarcar aspectos que involucren la relación empresa-comunidad, los tres modelos consideran dimensiones y elementos que pueden afectar positiva o negativamente la salud mental de las personas trabajadoras. Por ello, es relevante profundizar respecto a la promoción de la salud mental en el trabajo con un enfoque sostenible en el curso de la vida, tomando en cuenta tanto el modelo de ambientes de trabajo saludable, modelo SOLVE y de trabajo sostenible explicados anteriormente.

Figura 1

Modelo de la OMS de ambientes de trabajo saludables: vías de influencia, procedimientos y principios básicos.



Fuente: OMS. (2010). *Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners*. Geneva: World Health Organization.

Figura 2

Esquema para comprender los ámbitos que abarca el trabajo sostenible



Fuente: Figura adaptada a partir de *Sustainable work over the life course: Concept paper* (Eurofound, 2015).

V. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Al revisar la documentación emitida por organismos internacionales y nacionales respecto a la promoción de la salud mental en el trabajo, no se encuentran recomendaciones específicas para el diseño e implementación de un modelo de promoción de la salud mental en el trabajo con enfoque en el curso de vida y trabajo sostenible. Sin embargo, existen algunos documentos que entregan recomendaciones de gestión o especifican cómo evaluar e intervenir los riesgos psicosociales en los ambientes laborales.

A nivel internacional se pudo encontrar el siguiente material:

- Alianza del Pacífico y Fundación Primero de Mayo-ISTAS con su documento sobre lineamientos para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo. (Alianza del Pacífico y Fundación Primero de Mayo-ISTAS, 2023)

Este documento fue elaborado por representantes de los países de la Alianza del Pacífico (Chile, Co-

lombia, México y Perú), los invitados del MERCOSUR (Argentina y Uruguay) e ISTAS-Fundación 1º de Mayo con el objetivo de construir una política común que guíe la acción de cada gobierno en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales laborales, logrando construir una cultura preventiva que promueva el bienestar físico y mental de los trabajadores y trabajadoras.

Las orientaciones comunes que se acordaron van en dos líneas: 1. La gestión de factores de riesgo psicosociales laborales deben tener un enfoque preventivo y participativo como parte del derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, y 2. Actuar para reducir los riesgos psicosociales en el trabajo deben ser la primera etapa para promover la salud mental en el trabajo (Alianza del Pacífico y Fundación Primero de Mayo-ISTAS, 2023). Se acordaron las siguientes orientaciones:

1. La gestión se debe enfocar en la prevención en origen por medio de un proceso participativo, a partir del diálogo social evitando la gestión burocrática.
2. El proceso de gestión se conforma los siguientes cinco pasos: Evaluación, Planificación, Aplicación, Seguimiento y Re-evaluación.

3. Reforzar normativamente la obligación de empleadores respecto a cumplir con la finalidad preventiva de la evaluación.
4. Reforzar normativamente la disciplina de Psicología Laboral para que los profesionales puedan asesorar en las intervenciones organizativas.
5. Desarrollar por parte de las administraciones responsables de cada país, planes específicos de fiscalización y sanción que garanticen la efectividad de las disposiciones.
6. Crear una subcomisión técnica permanente para el seguimiento y desarrollo de estas orientaciones. Además de crear un Observatorio de riesgos psicosociales laborales y de su prevención.

B. Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo. Con sus recomendaciones para promover la salud mental en el trabajo (OMS-OIT, 2022).

La OMS y OIT recomiendan que para lograr mejorar la salud mental en el trabajo se requieren acciones que vayan orientadas en los niveles de prevención, protección y promoción, y soporte. Cada uno de estos niveles refieren a los siguientes aspectos:

1. Prevención: Prevenir las condiciones de salud mental relacionadas con el trabajo mediante la gestión de riesgos psicosociales, que incluye la gestión y evaluación de los riesgos psicosociales, el uso de intervenciones organizacionales para remodelar las condiciones, culturas y relaciones laborales.
2. Protección y promoción: Proteger y promover la salud mental en el trabajo, especialmente por medio de la capacitación e intervenciones que mejoren la concientización en salud mental, fortalecimiento de las habilidades para reconocer y actuar sobre las condiciones de salud mental en el trabajo y empoderar a los trabajadores para buscar ayuda especializada.
3. Soporte: Apoyar a los trabajadores con problemas de salud mental para que puedan participar de manera plena y equitativamente en el trabajo a través de adaptaciones razonables, participación en programas de reintegro al trabajo e iniciativas de empleo con apoyo.

A nivel nacional se pudo encontrar el siguiente material:

C. Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales emitido por el Ministerio de Salud (MINSAL, 2022)

Este protocolo tiene como objetivo principal el medir la exposición a factores de riesgo para la salud mental de las y los trabajadores, junto con orientar acciones preventivas y de mitigación en los lugares de trabajo. Posee un carácter vinculante en lo legal y obligatorio para los empleadores, organismos administradores y administración delegada del seguro de la Ley N°16.744 (OAL/AD).

Para realizar esta medición se debe utilizar el “Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESO” (CEAL-SM/SUSESO) que instruye de 7 etapas de implementación, el cual además en su nueva versión del año 2022 incorpora: nuevas dimensiones de riesgo laboral; rediseño en la clasificación de los niveles de riesgos; nuevas indicaciones en gestión del riesgo psicosocial al interior de los centros de trabajo; profundización de las temáticas de salud mental laboral; y nuevas responsabilidades para los diferentes actores del sistema.

D. Guías y notas técnicas del Instituto de Salud Pública (ISP)

El Instituto de Salud Pública cumple el rol de referencia nacional en materias de salud ocupacional realizando distintas actividades, entre las que se encuentra la elaboración de documentos de referencias en materia de riesgos psicosociales en el trabajo. En los últimos 5 años se han publicado documentos técnicos que entregan recomendaciones sobre la gestión e intervención ante la presencia de riesgos psicosociales asociados a: equilibrio trabajo y vida privada, prevención de la violencia y acoso en los lugares de trabajo, mujeres microempendedoras y microempresarias, justicia organizacional y reintegro laboral; los cuales, son de utilidad para gestionar este tipo de riesgos y promover la salud mental en el trabajo. Estos documentos se encuentran disponibles en la página web del Instituto de Salud Pública de Chile.

Guías y notas técnicas elaboradas por el ISP:

1. Guía de Transversalización de Género y Riesgos Psicosociales Laborales (2024). Documento que entrega orientaciones y directrices respecto cómo integrar la perspectiva de género en los programas de gestión asociados a los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, complementándose a la normativa vigente en Chile.
2. Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: equilibrio trabajo - vida privada (2022). Documento que entrega orientaciones para el diseño de medidas de intervención que favorezcan el equilibrio trabajo-vida considerando la perspectiva de género. A esta guía se complementa la nota técnica sobre equilibrio entre trabajo y vida privada y sus efectos en la salud de los trabajadores y trabajadoras, la cual da cuenta de evidencia existente respecto a esta temática.
3. Nota Técnica: Orientaciones para la prevención de la violencia en el trabajo hacia personas trabajadoras de la diversidad sexual y de género en Chile (2022). La cual, tiene como objetivo contribuir a visibilizar y prevenir situaciones de violencia laboral que pueden afectar a trabajadores/as de la diversidad sexual y de género, entregando orientaciones prácticas para apoyar la labor preventiva en las organizaciones.
4. Nota Técnica: Riesgos psicosociales laborales en mujeres microempendedoras y microempresas (2022). Documento que busca visibilizar los riesgos psicosociales que enfrentan este grupo de trabajadoras, además de entregar orientaciones técnicas dirigidas a las distintas instituciones involucradas en la vigilancia, fiscalización, evaluación y gestión de los RPSL en Chile; considerando las dificultades y particularidades que este grupo de trabajadores presenta al implementar la gestión en este ámbito.
5. Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: justicia organizacional (2021). Documento que tiene como objetivo entregar orientaciones para incorporar la justicia organizacional en la gestión de la salud mental de las personas trabajadoras. Tomando en cuenta la importancia de visibilizar este factor de riesgo, a través de una clara conceptualización y su aplicación en los contextos laborales.
6. Guía de reintegro laboral: orientaciones para casos de enfermedad profesional (2020). Documento que tiene por objetivo de entregar recomendaciones para la gestión efectiva del reintegro laboral por casos de ausencias relacionadas a enfermedades profesionales, proponiendo etapas de implementación y seguimiento en aplicación, y prestando mayor énfasis a los casos de enfermedad profesional relacionados a la salud mental.
7. Instrumento ISP-GRPS: Instrumento para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo (2018). Herramienta que busca evaluar la presencia de medidas de gestión en el ámbito de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, por parte de las empresas e instituciones. Instrumento innovador que busca complementarse con la aplicación del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo del Ministerio de Salud.

VI. DISCUSIÓN

La situación actual del estado de la salud mental de la población y su relación con: la salud y seguridad en el trabajo; los distintos modelos de promoción de salud y de trabajo sostenible en el curso de la vida; más la distinta documentación encontrada a nivel nacional e internacional, confirman la urgencia de gestionar la salud mental en los ambientes de trabajo con un enfoque en la promoción, prevención y soporte a lo largo del curso de la vida.

Sin embargo, para lograr unificar todo en un modelo de promoción de la salud mental en el trabajo, quedan los siguientes desafíos a resolver:

1. A nivel nacional predomina una normativa de obligatorio cumplimiento centrada en la evaluación e intervención directa en los factores de riesgo detectados. Paralelamente, se observa una gran cantidad de documentos técnicos con recomendaciones para la gestión e intervención que requieren una mayor interrelación en el marco de promoción de la salud mental en el trabajo. Situación que puede ocasionar que los trabajadores, empleadores y/o representantes de los trabajadores se limiten a conocer sólo aquello que es de obligatorio cumplimiento sin considerar aquellos documentos adicionales que pueden complementar y beneficiar su gestión.

- Lograr integrar el concepto de trabajo sostenible con el modelo de promoción, que tome en cuenta las condiciones de trabajo y las distintas características y circunstancias individuales que se van presentando y que manifiestan durante la trayectoria laboral.
- Se requiere la propuesta de un modelo que tenga en consideración las áreas de promoción, prevención y entrega de soporte recomendadas por la OMS y OIT.

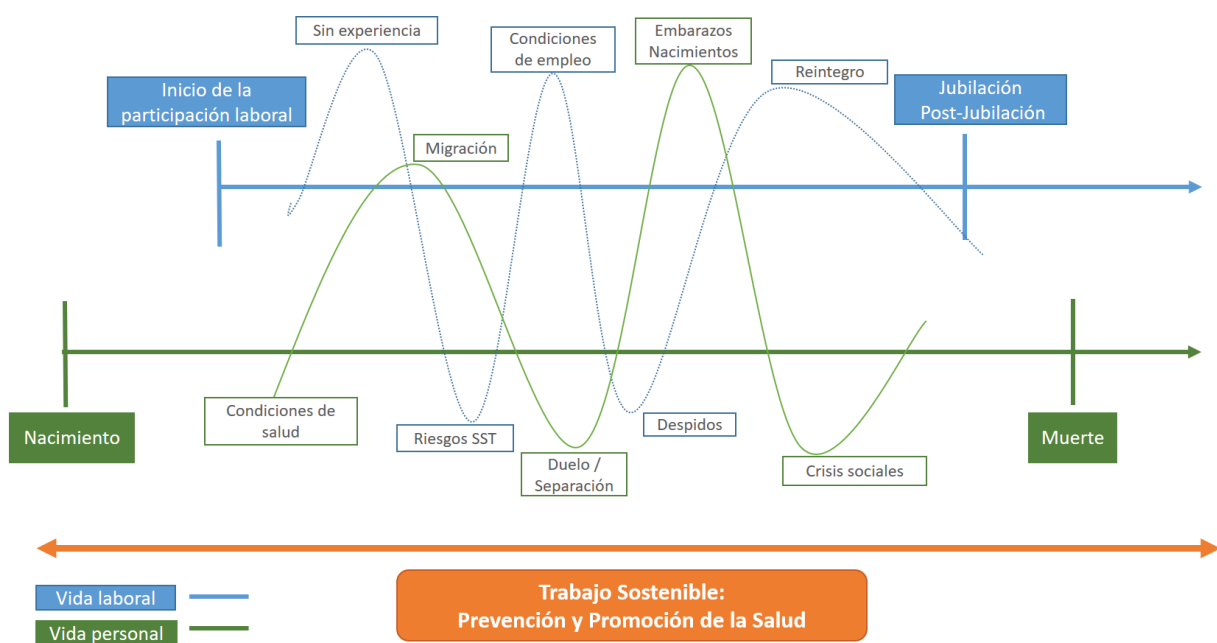
Para resolver estos desafíos es necesario comprender que las personas trabajadoras a lo largo de su vida presentan distintos requerimientos, necesidades o vivencias individuales que pueden afectar positiva o negativamente su salud mental, y los cuales pueden variar según: grupo etario, diversidad de género, estado de salud/enfermedad, procesos de reintegro laboral, procesos migratorios, etapas de desempleo, exposición a ciertas condiciones de empleo, etc. (Figura 3). De esta manera, promocionar condiciones de trabajo que permitan proteger la salud mental de

los trabajadores de una manera sostenible a lo largo de su ciclo de vida personal y laboral, permitiría disminuir la presencia de síntomas de malestar mental que puedan causar alguna enfermedad profesional que merme su calidad de vida.

Por último, se requiere apelar al trabajo conjunto de la institucionalidad pública competente, representantes de los organismos administradores / administración delegada y expertos relacionados a la SST, para que en conjunto propongan un modelo que sea de utilidad a todas las organizaciones independiente de su tamaño o rubro, que vaya alineado con el nuevo Plan Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo 2024-2028 liderada por la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y que entreguen sustento a las gestiones relacionadas en el diseño e implementación de programas de promoción de la salud mental, que integre la normativa de obligatorio cumplimiento, las distintas recomendaciones respaldadas por expertos en esta área, y los modelos de promoción de salud en trabajo y de trabajo sostenible enfatizados en este propio documento.

Figura 3

Esquema de promoción de la salud mental en el trabajo con perspectiva en el curso de la vida.



Fuente: Elaboración propia en el marco de esta nota técnica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achs-UC. (2024). Termómetro de la salud mental en Chile Achs-UC: Octava versión. Santiago: Achs-UC.
- Alianza del Pacífico y Fundación Primero de Mayo-ISTAS. (2023). • Lineamientos para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico e invitados el Mercosur.
- Decreto N°44. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Santiago, Chile, 3 de agosto de 2023.
- Eurofound. (2015). Sustainable work over the life course: Concept paper. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2806/281708
- Ley N°21.643. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Santiago, Chile, 15 de enero 2024.
- Ley N°16.744. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Santiago, Chile, 1 de febrero de 1968.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2023). Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023. Obtenido de <https://www.seguridadysaludlaboral.cl/index.html>
- MINSAL. (2022). Estrategia Nacional de Salud para los Objetivos Sanitarios al 2030. Santiago: Ministerio de Salud. Obtenido de <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/03/Estrategia-Nacional-de-Salud-2022-MINSAL-V8.pdf>
- MINSAL. (2022). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Santiago: Ministerio de Salud de Chile.
- MINSAL. (Agosto de 2022). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Santiago: MINSAL. Obtenido de <https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/11/2022.11.10-PROTOCOLO-PSICOSOCIAL-VF-disenado-v2022.pdf>
- MINSAL. (2017). Plan Nacional de Salud Mental 2017-2025. Santiago: Ministerio de Salud.
- OIT. (2012). SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_203117/lang-es/index.htm
- OIT. (2020). Entornos seguros y saludables: Una guía para apoyar a las organizaciones empresariales para promover la seguridad y salud en el trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_761144/lang-es/index.htm
- OIT. (2022). La salud mental y el entorno de trabajo seguro y saludable como nuevo derecho fundamental. Obtenido de SUSESO Chile: https://www.suseso.cl/605/articles-715593_recurso_02.pdf
- OIT. (2022). Un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo. Geneva: International Labour Office. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_850885.pdf
- OMS. (2010). Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners. Geneva: World Health Organization.
- OMS. (2022). Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. Ginebra: Organización Mundial de la Salud .
- OMS. (28 de septiembre de 2022). La salud mental en el trabajo. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- OMS. (14 de junio de 2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

OMS. (8 de junio de 2022). Trastornos mentales. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

OMS-OIT. (2022). Mental health at work: policy brief. Geneva: World Health Organization.

SUSESO. (2024). Informe anual de seguridad y salud en el trabajo 2023. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social.

WHO. (2010). A conceptual framework for action on the social determinants of health. Social Determinants of Health Discussion Paper 2. Geneva: WHO Library. Obtenido de <https://www.who.int/publications/i/item/9789241500852>