

ORIENTACIONES PARA LA GESTIÓN DE SALUD MENTAL EN EL EMPLEO PÚBLICO

Área de Desarrollo de Programas
Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas





FOCO SALUD MENTAL

La Calidad de Vida y el Bienestar en los ambientes laborales, son parte de las Normas de Aplicación General; pero los efectos y los aprendizajes de la pandemia, hacen necesario propiciar la creación de una cultura de salud y bienestar que se enfoque en la salud mental de las personas trabajadoras, apoyada con nuevas estrategias y herramientas.



DOCUMENTO DE ORIENTACIONES PARA GESTIÓN DE SALUD MENTAL

Dirigida a las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas, basada en recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contextualizadas a la realidad del sector público chileno.



CAMINO RECORRIDO

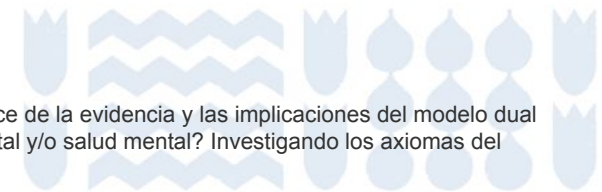
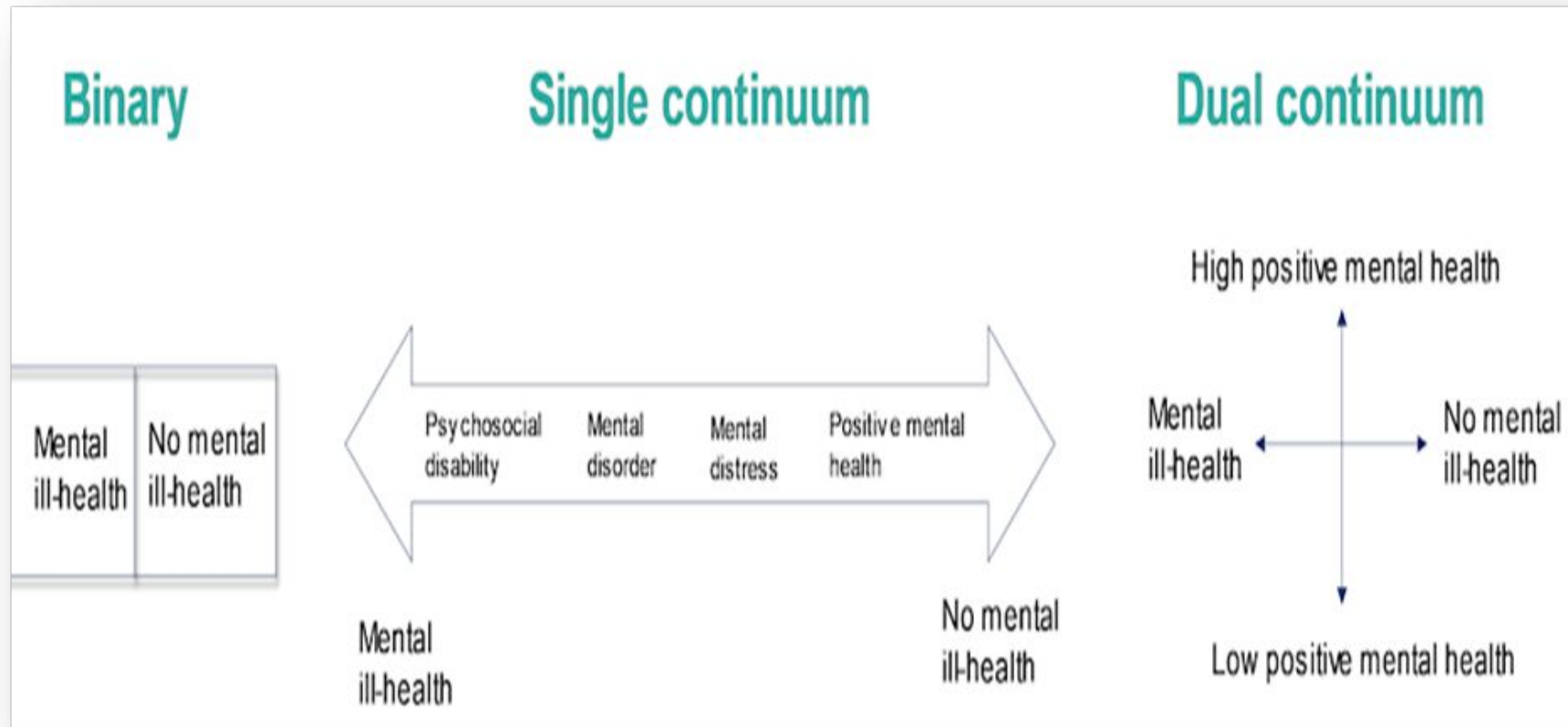


OBJETIVOS DEL DOCUMENTO

- Responsabilizar y especificar los roles que tienen directivos/as, jefaturas, áreas de Gestión y Desarrollo de Personas, asociaciones gremiales y funcionarios/as en promover entornos laborales seguros y saludables y una cultura de trabajo inclusiva, solidaria y responsable de la salud mental y del bienestar en el trabajo.
- Colaborar en la comprensión de cómo los riesgos psicosociales y los entornos seguros y saludables laborales pueden afectar a la salud mental de los funcionarios/as.
- Contribuir a la comprensión de la relación que existe entre promover la salud mental y el bienestar en el trabajo y la entrega de servicios de excelencia a la ciudadanía.
- Entregar pautas para resguardar la salud mental en el trabajo.
- Favorecer el reconocimiento del impacto de la cultura organizacional en el abordaje de temáticas de salud mental.
- Facilitar el cambio de las actitudes en torno a las condiciones de salud mental para reducir el estigma y crear una cultura laboral de apoyo que valore la diversidad de las personas y las proteja contra la intimidación, el acoso o la exclusión.



SALUD MENTAL



SALUD MENTAL PRIORIDAD MUNDIAL POST PANDEMIA

El impacto de la crisis del COVID-19 sobre la salud mental se dejó sentir de forma desigual entre la población de los países de la OCDE. Algunos de los principales grupos de población afectados de forma desproporcionada fueron las **personas con enfermedades preexistentes**, las **personas infectadas por el COVID-19**, los **desempleados**, las **personas con un nivel socioeconómico y educativo más bajo**, las **mujeres**, las **personas transexuales**, los **miembros de la comunidad LGBT2Q+** y los **jóvenes**(OECD, 23)



SALUD MENTAL PRIORIDAD MUNDIAL POST PANDEMIA

La pandemia no solo generó factores estresantes negativos, sino también cambios positivos y potencialmente amortiguadores para algunos, incluido un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, una mejor dinámica familiar y mayores sentimientos de cercanía. Radka, K., et al., 2022, citado en Penninx, BWJH. Et al, 2022).



SALUD MENTAL PRIORIDAD MUNDIAL POST PANDEMIA

Si bien, hay un gran grupo de la población mundial que es capaz de resistir y enfrentar crisis importantes, **es fundamental que los países prioricen la salud mental** (Penninx, BWJH. et al, 2022).



**¿Por qué a la DNSC le debería
corresponder incorporar la
gestión de la salud mental en el
empleo público?**



El trabajo puede ser un factor de protección para la salud mental, pero también puede contribuir a un daño potencial (OMS y OIT, 2022).



El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente:

1. Un medio de vida
2. Un sentido de confianza, propósito y logro
3. Una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad
4. Una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios.

Para las personas con problemas de salud mental, el trabajo decente puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, y mejorar la confianza y el funcionamiento en la sociedad. (OMS y OIT,



La OMS y la OIT han llamado a adoptar medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral (septiembre 2022)



EJES DE LA ESTRATEGIA DE SALUD MENTAL EN EL EMPLEO PÚBLICO



I. PREVENCIÓN. GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

¿Qué pasa cuando un/a trabajador/a habla una, dos, tres veces sobre un riesgo psicosocial (como la sobrecarga de trabajo) y no sucede nada para mejorar su situación?



I. PREVENCIÓN. GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES



No basta con evaluar. El objetivo del método es **desarrollar medidas preventivas** eficaces para la eliminación o el control de los riesgos detectados, lo que requiere la modificación de diversos aspectos de la organización del trabajo. **El proceso está basado en el diálogo social** (SUSESO,sf).

II. PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN

1. ¿Si atender público me está generando ansiedad y angustia, quién es (idealmente) la persona que me podría facilitar un cambio de tarea?
2. ¿Cómo te sentirías si cuando vuelves de una licencia por SM (se suicidó un hermano) todos/as saben y es algo que compartiste sólo con una persona que creías de confianza?
3. ¿Todas las personas frente a una misma situación dolorosa se recuperan al mismo tiempo?



II. PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN

1. Formación en materia de salud mental, a quienes ejercen **roles de liderazgo y supervisión** para que sean capaces de promover una cultura de trabajo inclusiva y solidaria que resguarde la salud mental en el trabajo.
2. Formación y sensibilización a **los/as funcionarios/as** en salud mental, para mejorar la comprensión de la salud mental y el bienestar en el trabajo, desarrollar actitudes que faciliten la reducción del estigma y creen una cultura laboral de apoyo que valore la diversidad y los/las proteja contra la intimidación, el acoso o la exclusión y fomentar el comportamiento de búsqueda de ayuda.
3. **Desarrollar habilidades** para gestionar el estrés y otros recursos personales.



III. APOYO Y SOPORTE

¿Sabemos cómo actuar si a un/a compañero/a de trabajo le da un brote psicótico durante la jornada laboral?

¿Sabemos qué hacer cuando alguien del equipo de un momento a otro, empieza a no cumplir con los plazos comprometidos, a olvidarse de acuerdos y conversaciones, a mostrarse insegura, distante y distraída lo que empieza a afectar el trabajo y al clima del equipo?

¿Sabemos cuál es la mejor manera de reincorporar a estas personas cuándo regresan después de una licencia larga?



III. APOYO Y SOPORTE

1. Establecer **protocolos** de cómo actuar si alguna persona presenta alguna **crisis de salud mental** durante la jornada laboral.
2. **Apoyar e incentivar** a los/as funcionarios/as con problemas de salud psicológica a **buscar ayuda profesional**. Dar a conocer los beneficios con los que cuentan las personas de la institución en temas de salud mental.
3. Realizar ajustes razonables en el trabajo.
4. Contar con **protocolos de reincorporación al trabajo**, concebidos para permitir a los/as funcionarios/as volver al empleo y permanecer en él después de una ausencia asociada a problemas de salud psicológica.



ROLES Y RESPONSABILIDADES

Jefes/as de Servicio

Si los/las jefes/as de Servicios comprenden la importancia de la salud mental y bienestar van a destinar recursos y van a asumir un compromiso personal para asegurar que el trabajo se realice en un entorno laboral seguro y saludable.

Los cargos de segundos, terceros niveles y otras jefaturas

Los cargos con responsabilidades de supervisión son las personas con más probabilidades de recibir una revelación de un problema de salud psicológica. (Mental Health Foundation, 2016).

Frente a una crisis o cambio institucional son quienes deberían enmarcar y enriquecer la interpretación de estos eventos inusuales en las organizaciones, una actividad para la que están posicionados de manera única debido a su proximidad a las interpretaciones de los/as directivos/as y de los/as trabajadores/as

ROLES Y RESPONSABILIDADES

Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas

Realizar las acciones necesarias para contar con políticas, procesos y procedimientos que promuevan el bienestar psicológico y aseguren que se den las condiciones para resguardar la salud mental

Asociaciones de Funcionarios/as

Las asociaciones no sólo cumplen el natural rol de levantar las necesarias alertas para garantizar espacios de trabajo saludables, sino que también pueden constituir una voz que recoja la experiencia de funcionarios y funcionarias para mejorar acciones, planes y programas en estas materias. Una alianza explícita para favorecer la salud mental entre dirección y gremios, es fundamental.

Funcionarios y funcionarias

Reconocer cuando están teniendo un problema de salud psicológica para pedir ayuda profesional.

Poner las alertas a quienes corresponda cuando estimen que las condiciones o las relaciones laborales estén generando estrés o malestar psicológico.

Estar preparados para apoyar a quienes estén pasando por dificultades y los alienten a pedir ayuda si fuera necesario.



Cada eje de acción tiene un valor limitado por sí solo y funciona mejor cuando se aplica junto a los demás como parte de un enfoque amplio y global.

(OMS y OIT, 2022)



EJES DE LA ESTRATEGIA DE SALUD MENTAL EN EL EMPLEO PÚBLICO



→ ORGANIZACIONAL

→ DIRECTIVOS Y JEFATURAS
EQUIPOS
FUNCIONARIOS

→ ORGANIZACIONAL
EQUIPOS



DESAFÍOS

Esta estrategia nace de la necesidad de atenuar el impacto de la pandemia en el equilibrio psíquico de las personas que trabajan en y para el Estado con nuevas estrategias y herramienta

La salud mental en el contexto de crisis, toma mayor relevancia, aunque no estemos enfrentados a situaciones de tanta inestabilidad y malestar, siempre hay que protegerla.

Es un tema complejo de afrontar, ya que está determinado por múltiples causas; sociales, laborales, familiares e individuales.

Pero las evidencias demuestran que **los entornos laborales juegan un rol fundamental en el buen vivir de las personas.**



DESAFÍOS

2023

- Norma de Salud Mental
- Sensibilizar en la importancia de gestionar la SM en el trabajo

2024

- Generar contenido para sensibilizar y formar en la materia (CAMPUS)
- Diseñar protocolos para gestionar crisis de salud mental en los lugares de trabajo y para facilitar el reintegro de personas con licencias prolongadas por temáticas de salud mental en los servicios



¡GRACIAS!



Servicio Civil

