

Octubre 2025

 **talana Lab**

# Salud mental en el entorno laboral



@talana



@talana\_rrhh

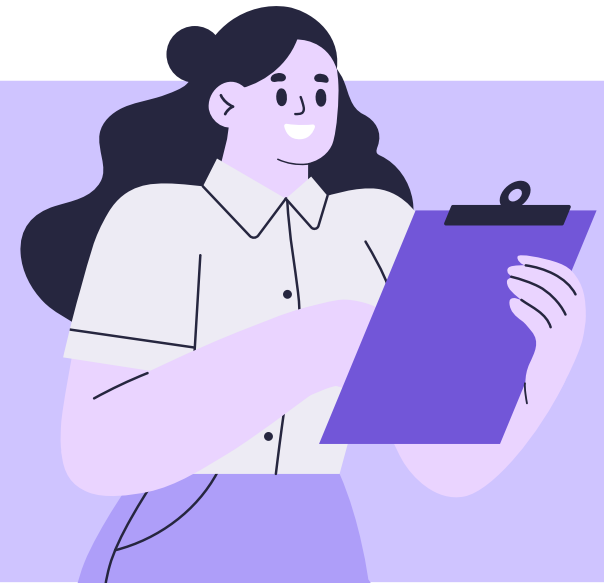
[www.talana.com](http://www.talana.com)



# Índice

Importancia de la salud mental laboral	_____	3
Panorama actual y regulación	_____	4
Situación actual en Chile	-----	4
Marco normativo	-----	5
Evolución del área de RRHH y su rol en el bienestar de los trabajadores	_____	6
Factores de riesgo y prevención	_____	7
Promoción de la salud mental y estrategias de bienestar	_____	8
Cultura organizacional y liderazgo	-----	8
Clima laboral	-----	8
Desarrollo profesional y capacitación	-----	9
Bienestar y beneficios	-----	9
Modelo de ambientes de trabajo saludables	_____	10

## Importancia de la salud mental laboral



Hoy en día, la salud mental se ha vuelto un tema central en la vida de las personas. Cada vez somos más conscientes de su importancia y cómo influye en nuestro bienestar. Es por esto, que es un tema que necesita ser tratado con responsabilidad y respeto, ya que aún existen estigmas que dificultan su visibilización y cuidado.

En este sentido, el trabajo ocupa un lugar muy importante. Pasamos gran parte de nuestra vida en él y, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), **cerca del 60% de la población mundial forma parte del mundo laboral**. Por eso, el entorno de trabajo puede contribuir al equilibrio y la estabilidad emocional de las personas, como también transformarse en un espacio que afecte nuestra salud mental y, con ello, nuestra calidad de vida.

Las enfermedades mentales laborales, tales como las relacionadas al estrés, la depresión y los trastornos por ansiedad, pueden surgir tanto por la exposición continua a factores psicosociales como por un evento puntual y traumático en el trabajo o durante su trayecto. Por ello, resulta esencial reconocer y gestionar estos riesgos, avanzando hacia una cultura preventiva donde las organizaciones cuiden no sólo la productividad, sino también el bienestar integral de sus equipos.



# Panorama actual y regulación

La salud mental en el trabajo se convierte en un factor clave para el bienestar de los trabajadores. Por esto, es importante conocer cómo está la situación hoy en Chile y qué regulaciones existen para velar por ello.

## Situación actual en Chile



Las enfermedades mentales representan el 72% del total de enfermedades profesionales en Chile. *(SUSESO, 2024, Informe anual de seguridad y salud en el trabajo)*



Las licencias por trastornos mentales concentran más del 32% de las Licencia Médica Electrónica (LME) emitidas por enfermedad o accidente común emitidas *(SUSESO, 2025, Evolución de licencias médicas electrónicas 2023-2024)*



Se destaca que las licencias médicas relacionadas con trastornos mentales presentan las mayores duraciones, con un promedio de 18,9 días durante el año 2024. *(SUSESO, 2025, Evolución de licencias médicas electrónicas 2023-2024)*



Un 89% de trabajadores chilenos declara síndrome de «burnout». Para conocer más acerca del burnout puedes visitar el [siguiente enlace](#).

Principales causas reportadas: la carga excesiva de trabajo (46%), la incapacidad de desconectar tras la jornada laboral (44%) y la presión constante (41%). *(Laborum, 2024)*



Un 82% de los chilenos considera que la salud mental y física tienen la misma importancia. *(Ipsos, 2024, Encuesta de Global Advisor)*

Entendiendo la situación que vive Chile actualmente en temas de salud mental, se vuelve necesario que existan medidas que protejan y aseguren el bienestar de las personas en el ámbito laboral. En Chile se han venido implementando normativas que apuntan a promover entornos de trabajo más saludables y prevenir los riesgos psicosociales.

## Marco normativo

### **Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo:**

Mide la exposición a riesgos psicosociales y guía acciones preventivas en los lugares de trabajo.

### **Ley Karin: Ley 21.643**

Promueve entornos laborales más seguros y saludables, incorporando medidas de prevención en materias de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y reforzando sus acciones de investigación y sanción.

### **Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral: Ley 21.645**

Fomenta la conciliación entre vida personal y laboral, promoviendo el equilibrio como factor clave para la salud mental y la corresponsabilidad de empleadores y trabajadores.

### **Ley de 40 Horas: Ley 21.561**

Reduce la jornada laboral de 45 a 40 horas otorgando más tiempo para el descanso y la vida personal, complementada con medidas de flexibilidad horaria y compensación de horas extra.

Por otro lado, dentro de las organizaciones comienza a cobrar mayor relevancia el bienestar de los trabajadores, evidenciándose una evolución en el rol que asume el área de Recursos Humanos, que hoy se orienta no solo a la gestión administrativa, sino también al desarrollo integral y al cuidado de las personas.



## Evolución del área de RRHH y su rol en el bienestar de los trabajadores

El área de Recursos Humanos (RRHH) ha evolucionado a lo largo del tiempo. Originalmente se centraba en tareas administrativas como contratos, remuneraciones, control de asistencia y gestión de vacaciones, mientras que hoy desempeña un papel estratégico en las organizaciones, trabajando en desarrollar y retener talento, impulsando además la inclusión, la diversidad y condiciones laborales que favorezcan el bienestar de los equipos

El concepto de Recursos Humanos fue introducido por Peter Drucker en *The Practice of Management* (1954), donde señalaba tres responsabilidades clave: administrar el negocio, a los jefes y a los trabajadores con sus tareas. Desde entonces, el área ha ampliado su alcance, incorporando aspectos psicosociales que influyen en el desempeño y el clima laboral, situando a las personas en el centro.



Hoy, **su objetivo es crear entornos de trabajo saludables**, donde el compromiso y el bienestar de los trabajadores se alineen con los objetivos de la organización. De este modo, el área, cuyo enfoque ha cambiado y que ahora se reconoce bajo diferentes nombres, como: Gestión de Personas, Personas y Cultura, entre otros, **se consolida como un aliado estratégico en el crecimiento y la sostenibilidad del negocio, promoviendo el bienestar de quienes forman parte de la organización.**



A continuación te presentamos los riesgos que se pueden presentar en el entorno laboral, junto a acciones que los mitigan y promueven el bienestar de los trabajadores.



## Factores de riesgo y prevención

Los riesgos psicosociales corresponden a características del entorno laboral que incluyen factores tanto estructurales como relacionales, y cuyo impacto puede afectar negativamente la salud de los trabajadores. Sus consecuencias abarcan dimensiones psicológicas y fisiológicas, manifestándose en problemas como estrés, agotamiento, burnout, ansiedad, depresión y otros trastornos de salud mental. **Estos riesgos inciden de manera directa en el desempeño laboral y bienestar de quienes trabajan.**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han enfatizado la importancia de promover entornos de trabajo seguros, saludables y equitativos a través de una gestión preventiva.

Aquí te nombramos algunos **factores de riesgo** que se pueden presentar en el entorno laboral:

### Organización del trabajo y carga laboral

- Exceso o insuficiencia de tareas o responsabilidades
- Horarios extensos
- Falta de claridad en las funciones o roles

### Cultura organizacional

- Liderazgos autoritarios
- Falta de apoyo
- Falta de reconocimiento o retroalimentación
- Falta de oportunidades de desarrollo profesional

### Condiciones laborales y seguridad

- Salarios inadecuados
- Espacios de trabajo inseguros o deficientes.

### Relaciones interpersonales

- Violencia, hostigamiento, acoso sexual o laboral.
- Exclusión, inequidad o discriminación de género, edad, origen o cualquier otra condición.

### Equilibrio vida-trabajo

- Dificultad para compatibilizar responsabilidades familiares y laborales
- Escasa flexibilidad horaria
- Desplazamientos largos



# Promoción de la salud mental y estrategias de bienestar

1

## Cultura organizacional y liderazgo

Una cultura organizacional saludable se construye de forma integral, alineando las prácticas internas con valores que prioricen el cuidado de las personas. Esto implica revisar cómo se comunican las decisiones, cómo se lideran los equipos y qué tanto se promueve el equilibrio emocional en el entorno laboral.

**El cambio comienza desde el liderazgo. Cuando quienes dirigen aprenden a liderar con cercanía y respeto, se transforma la dinámica del trabajo.**

Capacita a líderes en habilidades emocionales y humanas.

Promueve la autonomía y el respeto mutuo.

Crea espacios donde las personas se sientan escuchadas y valoradas.

2

## Clima laboral

El entorno laboral influye directamente en la salud mental, la motivación y las relaciones entre trabajadores. Un ambiente positivo, basado en respeto, empatía y comunicación, reduce el estrés y potencia tanto los vínculos como el desempeño colectivo, **promoviendo una cultura de pertenencia y apoyo mutuo.**

Promueve una cultura de respeto y cuidado emocional.

Fomenta el diálogo abierto y la resolución saludable de conflictos.

Evalúa el clima laboral y toma medidas de mejora.

Reconoce los logros



1

## Desarrollo profesional y capacitación

Para lograr un ambiente de trabajo positivo, es fundamental que las organizaciones promuevan la capacitación continua y prioricen el desarrollo humano.

**Ofrecer oportunidades de crecimiento profesional mejora la motivación y el compromiso de los trabajadores.**

Ofrece programas, capacitaciones o cursos que ayuden a los trabajadores a su desarrollo laboral mediante nuevas habilidades.

Ofrece oportunidades de crecimiento dentro de la organización, a través de movilidad interna, planes de desarrollo de carrera, entre otros.

1

## Bienestar y beneficios

Un entorno laboral que promueve el equilibrio físico y emocional mejora significativamente la calidad de vida. Esto se logra a través de beneficios que entrega la organización, como acceso a **programas de salud, actividades recreativas, seguros, flexibilidad laboral o apoyo psicológico.**

Facilita el equilibrio entre trabajo y vida personal.

Diseña espacios de trabajo saludables.

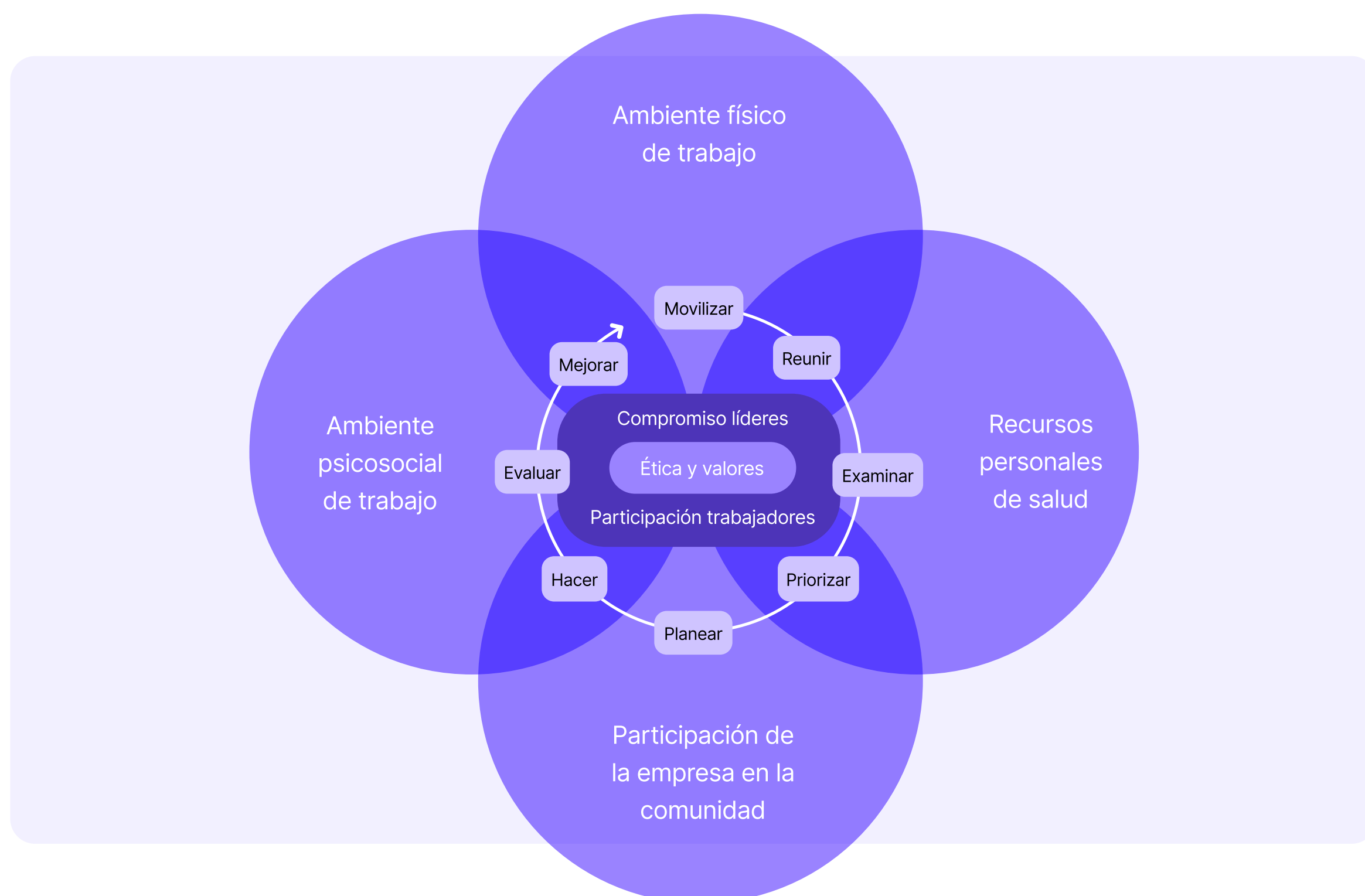
Ofrece beneficios alineados al bienestar.

Capacita en salud mental ofreciendo talleres como manejo del estrés y autocuidado.



## Modelo de ambientes de trabajo saludables

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), un lugar de trabajo saludable debe entenderse como un proceso en constante evolución, en el que tanto trabajadores como jefaturas participan activamente para impulsar la salud, la seguridad y el bienestar de las personas. **Este modelo se sustenta en cuatro dimensiones interrelacionadas: el ambiente físico de trabajo, los recursos personales de salud, las condiciones psicosociales del entorno laboral y la relación de la empresa con la comunidad.** Todos estos elementos se organizan dentro de un ciclo de gestión compuesto por ocho etapas, diseñado para garantizar que las acciones respondan a las necesidades de los distintos actores involucrados y logren sostenerse en el tiempo.



El bienestar de las personas en el trabajo es la base sobre la que se construye cualquier organización exitosa y, a su vez, tiene un impacto directo en la salud mental y en la vida integral de quienes trabajan. El trabajo representa un espacio central donde se desarrolla gran parte de la experiencia personal, donde cada acción que promovemos para cuidar la salud mental influyen positivamente en la vida fuera del trabajo.

**Al priorizar la salud mental, fomentamos cambios positivos en el bienestar general de las personas, fortaleciendo su calidad de vida y reduciendo la exposición a factores que contribuyen a una de las principales causas de discapacidad en todo el mundo, la salud mental.**

