

**APRUEBA LA POLÍTICA DE SALUD MENTAL DEL
MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA
PRESIDENCIA.**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1007 /

SANTIAGO, 29 NOV 2024

VISTOS:

La ley N° 18.993, que crea este Ministerio, y su reglamento orgánico, contenido en el decreto supremo N° 7, de 1991, de esta Secretaría de Estado; el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el decreto supremo N° 12, de 2022, de este origen, que designa a la Subsecretaria General de la Presidencia; la resolución N°1, de 2017, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N°19.882, del Ministerio de Hacienda; y la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

1. Que, la ley N° 18.993, que crea el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, establece que dicha Secretaría de Estado estará encargada de realizar funciones de coordinación y de asesoría directa al Presidente de la República, al Ministerio del Interior y Seguridad Pública y a cada uno de los Ministros, especialmente en materias políticas, jurídicas y administrativas, referentes a las relaciones del Gobierno con el Congreso Nacional, los Partidos Políticos y otras organizaciones sociales e instituciones de la vida nacional, así como propender al logro de una efectiva coordinación programática general de la gestión de Gobierno.

2. Que, en relación con la calidad de vida y el bienestar en los ambientes laborales de los Servicios Públicos, es necesario propiciar la creación de una cultura de salud y bienestar que se enfoque en la salud mental de las personas trabajadoras, y así contribuir a mejorar su bienestar.

3. Que, en razón de lo anterior, es necesario adoptar medidas concretas para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral, con el objeto de asegurar entornos seguros y saludables, lo que permitirá, además, incrementar la productividad y el rendimiento de las personas, ya que con equipos más motivados, se favorece el trabajo en equipo, se reduce la conflictividad laboral y se reducen los niveles de absentismo laboral y de rotación de personal.

4. Que, por lo anteriormente expuesto, es del todo necesario contar con una Política de Salud Mental para este Ministerio, que permita implementar prácticas que impulsen un cambio significativo respecto a la prevención salud mental y la promoción de un ambiente de trabajo positivo, reduciendo el estigma asociado a la salud mental y generando acciones efectivas para abordarla.



5. Que, se ha tenido presente el Memorandum N° 00269, de 2024, de la jefatura de la División de Administración General de este Ministerio, mediante el cual solicita formalizar la presente Política de Salud Mental del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

RESUELVO:

1.- **APRUÉBASE** la Política de Salud Mental del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, cuyo texto es el siguiente:

Política de Salud Mental Del Ministerio Secretaría General de la Presidencia

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual, la salud mental en el lugar de trabajo ha cobrado una relevancia cada vez mayor en la escala global, convirtiéndose en factor clave para la productividad y el rendimiento de las personas.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) entiende la salud mental como el estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a las tensiones de la vida, darse cuenta de sus habilidades, aprender y trabajar bien, así como también poder contribuir a la comunidad. Dicha entidad señala que las afecciones relacionadas a la salud mental representan una de las principales causas de incapacidad laboral, afectando tanto la productividad como las dinámicas internas de las organizaciones.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueve el desarrollo de políticas laborales relacionadas a un entorno de trabajo seguro y saludable, considera que para que un espacio de trabajo cumpla con estos principios debe abarcar condiciones como la salud mental y la diversidad, la no discriminación, y la prevención de la violencia y el acoso.

En este sentido, el impacto de factores relacionados la salud mental ha generado la necesidad de implementar políticas que prioricen el bienestar psicológico de las personas funcionarias y colaboradoras de esta Secretaría de Estado, en adelante e indistintamente, el personal.

Respecto a la situación chilena, el Ministerio de Salud contempla un Plan Nacional de Salud donde se plantean los principales objetivos para el año 2030 y define, como uno de ellos, disminuir la exposición de la población trabajadora a condiciones y aspectos de la organización del trabajo desfavorables que generen daños a la salud y afecten la seguridad y bienestar. También, Chile ha diseñado un Plan Nacional de Salud Mental 2017-2025 que contiene estrategias sectoriales e intersectoriales, donde uno de sus objetivos refiere a la incorporación del mundo del trabajo como sector preponderante en la prevención y protección de la salud mental.

De acuerdo con los resultados del Termómetro de la Salud Mental en Chile ACHS-UC (2024), en su novena versión, se indica que la población evidencia una disminución en los últimos años en los niveles de presencia probable o sospecha de problemas de salud mental (13,4%). Sin embargo, no deja de ser importante considerar que los problemas de salud mental afectan a 1,6 millones de personas mayores de 18 años en el país. Igualmente, se hallaron prevalencias de síntomas de ansiedad (23,6%) y depresión (10,4%), soledad percibida (16,3%) e insomnio (8,4%), develando la importancia de adoptar medidas estructuradas y sostenibles que fomenten la salud mental en todos los entornos, incluido el laboral.

Es en este sentido que, considerando el impacto que provoca la exposición a condiciones de trabajo decentes o precarias en la salud de las personas en el transcurso de su vida laboral, se ha elaborado la presente Política de Salud Mental, proceso que incluyó la revisión y análisis de lineamientos de Salud Mental de organismos internacionales, además de las “Orientaciones para la Gestión de la Salud Mental en el Empleo Público en Chile”, emitidas por el Servicio Civil.

En consecuencia, la Política de Salud Mental del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, compromete a promover e implementar prácticas que impulsen un cambio significativo respecto a la prevención de la salud mental y la promoción de un ambiente de trabajo positivo, alineándose tanto con las directrices nacionales como con los estándares internacionales de salud mental en el trabajo, reduciendo el estigma asociado a la salud mental y generando acciones efectivas para abordarla.

En este ámbito, el enfoque de género es crucial para la Política, considerando que las necesidades varían según el género y la identidad sexual. De acuerdo a la OMS, el género es un concepto dinámico, que refiere a un constructo social que influye en la definición de roles, expectativas y estereotipos relacionado a lo masculino y lo femenino. Estas construcciones varían según el contexto histórico, socioeconómico y cultural, e impactan significativamente en las oportunidades y experiencias de las personas a lo largo de la vida. Además, es importante considerar que las desigualdades de género en conjunto con otras formas de discriminación, como la clase social u otras, acrecientan las brechas en múltiples ámbitos, incluidos los entornos de trabajo y la salud mental.

Según una investigación en Chile, las mujeres reportan mayor porcentaje de depresión y síntomas de depresión, y de experimentar ideación suicida, mientras que los hombres presentan una mayor prevalencia en el consumo de sustancias (Ministerio de Salud, 2018). A su vez, las personas que se identifican como parte de la comunidad LGTBIQ+ están expuestas a factores de riesgo específicos, como la discriminación y el estigma, que aumentan la probabilidad de desarrollar trastornos de salud mental (Servicio Civil, 2023).

Es por lo que, esta Política de Salud Mental, adoptará una perspectiva de enfoque de género, considerando las particularidades de las identidades y orientaciones sexuales. Este enfoque permitirá ofrecer una atención más inclusiva, de respeto y aceptación de la diversidad de las personas, reconociendo las múltiples dimensiones que influyen en el bienestar mental y brindando respuestas diferenciadas que promuevan la equidad en las medidas de salud mental.

II. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE SALUD MENTAL

- Fomentar un entorno de trabajo que respalde el bienestar emocional de la comunidad funcionaria y colaboradores, asegurando un equilibrio saludable entre la vida laboral, familiar y personal.
- Prevenir repercusiones en la salud mental del personal, a través de la identificación y mitigación de los factores de riesgo psicosocial.
- Desarrollar medidas para el acceso a recursos de apoyo relacionados a la salud mental del personal.
- Fomentar la toma de conciencia respecto de la salud mental y proporcionar herramientas para la identificación y gestión de emociones, y otros factores que afecten el bienestar.
- Desarrollar mecanismos de monitoreo para asegurar la efectividad de la política y permitir la mejora continua.
- Promover que las políticas y actividades relacionadas a la salud mental sean inclusivas y respeten la diversidad de las personas, así como el enfoque de género.
- Promover como soporte del bienestar mental, la cobertura de las áreas familiar y personal que permitan reducir las consecuencias negativas como el estrés y la ansiedad asociadas a la conciliación trabajo-familia/familia-trabajo.
- Prevenir conductas que atenten contra la dignidad de las personas y su salud mental.



III. ALCANCE DE LA POLÍTICA DE SALUD MENTAL

La Política de Salud Mental es aplicable a todo el personal del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Se enfoca en el entorno físico y psicosocial del lugar de trabajo abarcando aspectos relacionados con el bienestar psicológico y emocional de su personal.

IV. REFERENCIA NORMATIVA

Esta política se fundamenta en normativas legales, iniciativas y orientaciones gubernamentales en la materia, tanto a nivel nacional como internacional.

- Ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Ley N° 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.
- Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.
- Circular N°3243 de 2016, que imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro de la ley N°16.744 sobre metodología de evaluación e intervención en riesgo psicosocial laboral.
- Resolución N°1, de 2017, que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la ley orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N°19.882, del Ministerio de Hacienda; Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Resolución exenta N°1448, de 2022, que actualiza protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo y deja sin efecto la resolución exenta N°1433, de 2017, del Ministerio de Salud.
- Oficio N°578, de 2023, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, sobre orientaciones para la gestión de la salud mental en el empleo público.
- Decreto N° 122, de 2023, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT.
- Reporte Estrés Laboral-Un Esfuerzo Colectivo de 2013, de la OIT.
- Plan de Acción Salud Mental 2019-2025, de 2021, del Ministerio de Salud.
- Reporte de Salud Mental Mundial de 2022, de la OMS.
- Reporte Salud Mental en el Trabajo-Resumen de Políticas de 2022, de la OMS y la OIT.

V. ACTORES CLAVE

Jefatura Superior de Servicio: Será responsable de velar por la aprobación y cumplimiento de la presente Política, supervigilando y entregando orientaciones para su correcta aplicación.

Directivos y Jefaturas: Actuarán como responsables de la promoción de salud mental, apoyando a sus equipos de trabajo y asegurando la aplicación de la Política en sus áreas de responsabilidad.

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas: Será el responsable directo de la implementación, difusión, monitoreo y evaluación de las distintas directrices, estableciendo procedimientos y programas asociados.

Asociación de Funcionarios: Velará por apoyar la difusión y el seguimiento continuo de las directrices declaradas, y participará en futuras actualizaciones de estas.

Personal: Responsable de participar en las actividades, conocer y replicar la Política de Salud Mental, contribuyendo a un entorno de trabajo positivo y saludable.

Comité de Salud Mental: El Comité de Salud Mental tendrá carácter de asesor de la Jefatura Superior de Servicio, en relación a las diversas materias que se determinan en la Política de Salud Mental. Será esta Jefatura quien designe a los representantes del Comité con derecho a voz y voto, considerando la equidad de género.

Este Comité será convocado por la Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, quien lo coordinará, y deberán asistir la totalidad de los representantes que sean designados a participar en representación de los estamentos y unidades del Ministerio. La convocatoria será gestionada por una secretaria que se nombrará entre sus integrantes.

La Jefatura Superior de Servicio podrá solicitar que se reúna el Comité. Asimismo, podrán solicitar los integrantes de este la convocatoria a sesiones especiales. El Comité deberá sesionar al menos una vez al mes.

Será función del Comité asesorar sobre las acciones y realizar el mandato que se le determina en la presente Política de Salud Mental. El Comité también podrá proponer modificaciones a la Política de Salud Mental a partir de los procesos de evaluación de esta.

Asimismo, el Comité estará facultado para proponer acciones ante contingencias que afecten la salud mental del personal, así como también promover iniciativas que se enmarcan en la estrategia de implementación y de la Política de Salud Mental en general, considerando el fortalecimiento de la cultura organizacional.

El Comité estará integrado por los siguientes representantes:

Representantes con derecho a voz y voto:

- Representante del Gabinete de la Subsecretaría General de la Presidencia.
- Representante de la Jefatura División de Administración General.
- Representante de la Jefatura Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Representante del Área de Cultura y Cambio Organizacional, de la Unidad de Desarrollo de Personas.

Representantes con derecho a voz:

- Representante de la Asociación de Funcionarios.
- Representante de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- Representante del Área de Prevención de Riesgos y Seguridad en el Trabajo, de la Unidad de Desarrollo de Personas.
- Representante del Área de Comunicaciones Internas, de la Unidad de Desarrollo de Personas.

El Departamento de Gestión de Personas, a través de sus unidades, deberá realizar actividades de capacitación y formación a los integrantes del Comité con el fin de que cuenten con los conocimientos básicos para desarrollar su labor de asesor en las materias que indica la Política de Salud Mental.

Será requisito del Comité de Salud Mental, para su accionar, establecer su modalidad de funcionamiento, así como actas y la publicación de estas, excluyendo materias que sean confidenciales y atenten contra la privacidad del personal.

VI. PRINCIPIOS ORIENTADORES

En el desarrollo de una Política de Salud Mental que responda a las necesidades del personal del Ministerio, es esencial definir una serie de principios rectores que guiarán su implementación y cumplimiento. Estos principios están alineados con normativas nacionales e internacionales antes mencionadas, y responden al contexto laboral actual, buscando generar un entorno más saludable y sostenible para el personal.

1. Bienestar Integral.

Se considerará la salud mental del personal de este Ministerio como parte de un enfoque que también contempla su salud física y el bienestar emocional. Con esto, se buscará generar un entorno que vele por

el desarrollo profesional del personal, manteniendo un equilibrio adecuado entre sus responsabilidades laborales y su vida personal. La OMS sostiene que las políticas laborales que integran el bienestar físico y mental contribuyen a una mayor productividad y satisfacción laboral a largo plazo. En este sentido, el Ministerio se compromete a promover un ambiente laboral que considere la importancia de la salud física, mental y el bienestar emocional del personal.

2. Inclusión y No Discriminación.

La promoción de un ambiente laboral inclusivo y libre de discriminación se centra en garantizar que todo el personal, independientemente de su condición de salud mental, género, orientación sexual, etnia, edad, estamento y calidad contractual, tengan los mismos derechos y oportunidades en el acceso a la Política de Salud Mental. Además, la OIT (2014) ha subrayado la importancia de eliminar el estigma asociado a los problemas de salud mental en el trabajo, promoviendo una cultura de aceptación y apoyo que facilite el acceso a los recursos necesarios para aquellos que lo requieran.

3. Respeto y Confidencialidad.

El Ministerio se compromete a manejar la información relacionada con la salud mental de su personal de manera estrictamente confidencial, respetando su privacidad y protegiendo sus derechos, garantizando el acceso a las medidas de salud mental sin temor a repercusiones negativas en su entorno laboral. Por lo anterior, se implementarán medidas que aseguren la confidencialidad de los procesos relacionados, respetando siempre la dignidad y los derechos de las personas.

4. Empatía y Apoyo.

El Ministerio reconoce la importancia de la empatía en la construcción de un ambiente laboral positivo y saludable. En consecuencia, promoverá la empatía como un valor central, fomentando una cultura organizacional en la que se escuchen y comprendan las experiencias emocionales del personal. Se fomentará un liderazgo y cultura organizacional basados en la empatía, con el fin de procurar que se ofrezca un apoyo adecuado a quienes enfrenten dificultades emocionales. La empatía también facilita una mejor comunicación y resolución de conflictos dentro de los equipos de trabajo, contribuyendo a un entorno colaborativo de todo el personal del Ministerio.

5. Participación Activa.

Este principio promueve que el personal tenga la oportunidad de contribuir al diseño, implementación y revisión de las medidas de salud mental del Ministerio. En este sentido, la participación del personal de este Ministerio no solo fortalece su compromiso con las iniciativas de bienestar, sino que también garantiza que la política se ajuste a las necesidades reales de los equipos de trabajo.

6. Mejora Continua.

La Política de Salud Mental estará sujeta a evaluaciones periódicas para garantizar su efectividad y pertinencia frente a cambios en el entorno laboral y contingencias. Esto permitirá ajustar las estrategias según las nuevas realidades y desafíos que enfrente la organización y la sociedad. De esta manera, y considerando que la adaptabilidad es esencial en un contexto laboral de constante cambio, este Ministerio se compromete a estar actualizado en la implementación de políticas que promuevan la salud mental.

7. Enfoque de género.

La Política de Salud Mental, adoptará una perspectiva de enfoque de género, considerando las particularidades de las identidades y orientaciones sexuales. Este enfoque permitirá ofrecer una atención más inclusiva, de respeto y aceptación de la diversidad de las personas, reconociendo las múltiples dimensiones que influyen en el bienestar mental y brindando respuestas diferenciadas que promuevan la equidad en las medidas de salud mental.

VII. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

La Estrategia de Implementación de la Política de Salud Mental del Ministerio estará compuesta de cuatro ejes estratégicos, que abarcan la Prevención, la Promoción y Formación, el Apoyo Continuo, y la Reintegración. Las acciones y procedimientos asociados a la estrategia quedarán establecidas en un Protocolo. Asimismo, podrán promoverse acciones complementarias en el marco de la salud mental ante contingencias, y que vayan en línea con el fortalecimiento de la Política de Salud Mental.

El Comité de Salud Mental elaborará una propuesta de Protocolo de Salud Mental de Prevención, Promoción y Formación, Apoyo Continuo, y la Reintegración del Personal y Equipos de Trabajo del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en adelante el Protocolo, incluyendo los lineamientos de la Política de Salud Mental, las relaciones laborales y al personal que representa.

Dicho Protocolo tendrá como objetivo normar procedimientos asociados a situaciones que afecten la salud mental y la presencia de eventos de gran impacto emocional (fallecimiento de personas del Ministerio, catástrofes que afecten al personal, etc.). Asimismo, fomentará la búsqueda de apoyo ante situaciones de afectación de la salud mental y emocional, según corresponda.

El Comité de Salud Mental, en su calidad de asesor, considerará herramientas de elaboración participativa y de aprendizaje colectivo para el personal en el desarrollo del Protocolo.

Por consiguiente, para abordar la salud mental en las organizaciones, se ha determinado disponer, en base a los lineamientos establecidos en las orientaciones del Servicio Civil¹, la OMS² y la OIT, los siguientes ejes estratégicos, con énfasis en el personal y los equipos de trabajo:

1. Prevención.

El Ministerio pone énfasis en la necesidad de tomar medidas preventivas para evitar la aparición de problemas de salud mental. Asimismo, buscará adoptar acciones proactivas para prevenir estos problemas mediante estrategias como la gestión adecuada de los riesgos psicosociales, el fomento de pausas activas y la implementación de programas de apoyo emocional.

El Ministerio evaluará los riesgos psicosociales de manera periódica cada 2 años, según lo considerado en la metodología vinculada al Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental de la Superintendencia de Seguridad Social - CEAL-SM / SUSESO³. Lo anterior permitirá gestionar medidas eficaces para eliminar o controlar los riesgos detectados, propiciando acciones de apoyo y soporte para personas con problemas de salud mental.

Por otra parte, el Ministerio promoverá la realización de acciones y talleres relacionados a la etapa de prevención, y se incorporarán, para los procesos atinentes, consideraciones de salud mental en las políticas y prácticas relacionadas a la gestión y desarrollo de personas.

2. Promoción y Formación.

El Ministerio velará por la generación de instancias de aprendizaje sobre salud mental en el personal, en el ámbito de la promoción y formación. Además, incorporará programas de capacitación en salud mental para líderes de equipos de trabajo del Ministerio, promoviendo la identificación y mitigación temprana de factores de riesgo asociados a la salud mental.

Para incentivar la toma de conciencia de la importancia de la salud mental y el bienestar en el trabajo podrá generar campañas de sensibilización y educación sobre la importancia de la salud mental.

De igual modo, impulsará el desarrollo de acciones que faciliten la reducción del estigma y aporten a la creación de una cultura organizacional de apoyo que valore y fomente el respeto hacia la diversidad de los/as funcionarios/as y colaboradores/as y los/las proteja contra la violencia, el acoso o la discriminación.

¹ Recogido de "Orientaciones Para La Gestión De La Salud Mental En El Empleo Público" (Servicio Civil, 2023)

² Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo. Véase más información en www.who.int/publications/i/item/9789240053052.

³ https://www.suseso.cl/605/articles-694207_recurso_1.pdf

La formación en materia de salud mental para quienes ejercen roles de liderazgo en los distintos los equipos de trabajo del Ministerio, tendrán como objetivo promover una cultura de trabajo inclusiva y empática que resguarde la salud mental en el trabajo, así como su prevención, apoyo y supervisión.

Lo anterior permitirá, entre otras cosas, emplear habilidades de gestión interpersonal como la comunicación abierta, escucha activa, manejo de conflictos y conversaciones difíciles. Además, propiciará la identificación de tipos de conductas que ponen en riesgo la salud mental en el trabajo y aquellas que lo afecten, incluyendo la discriminación, el maltrato y acoso laboral⁴, de acuerdo a los objetivos de la presente Política.

Esta Secretaría de Estado se compromete a desarrollar habilidades para gestionar el estrés y otros recursos personales (autoeficacia, optimismo, esperanza, resiliencia, estrategias de afrontamiento positivo, mindfulness etc.).⁵

En este sentido, se incorporará en los planes de desarrollo de personas, acciones correspondientes a la promoción y formación en salud mental.

3. Apoyo Continuo.

La estrategia considera la importancia y creación de un entorno donde el personal se sienta seguro al expresar sus preocupaciones y donde se brinde apoyo inmediato a quienes requieran de apoyo sobre su bienestar mental. Además, se considerará la importancia de esta materia para establecer procedimientos de cómo actuar frente a situaciones de salud mental, en un marco de respeto y resguardo de la confidencialidad.

4. Reintegración.

El proceso de reincorporación funcionaria en el marco de la Política de Salud Mental tendrá como objetivo considerar adaptaciones razonables y un reintegro gradual al mismo de acuerdo con la situación de las personas y los equipos de trabajo, cuando corresponda.

VIII. DE LA POLÍTICA DE SALUD MENTAL EN EL DESARROLLO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1. De la salud mental y la conciliación laboral, familiar y personal.

Desde la perspectiva de la conciliación laboral, familiar y personal, el Ministerio, en concordancia con las iniciativas públicas, establece medidas para equilibrar estos aspectos de la vida, permitiendo al personal disponer de los derechos relacionados. En este sentido, resulta relevante considerar que, como soporte del bienestar mental, la cobertura de las áreas familiar y personal permiten reducir las consecuencias negativas como el estrés y la ansiedad asociadas al conflicto trabajo-familia/familia-trabajo.

En consecuencia, esta Secretaría de Estado se compromete a analizar periódicamente las instancias que permitan establecer mejoras en los parámetros de adecuación de la conciliación laboral, personal y familiar y proponer nuevas mejoras que insten a avanzar hacia el bienestar integral.

2. De la salud mental y la prevención de conductas que atenten contra la dignidad de las personas.

El Ministerio promueve y refuerza el ejercicio de las conductas de buen trato y el respeto por la dignidad de las personas, en todas las relaciones laborales propiciadas al interior del espacio de trabajo o con causa de este. En este sentido, la Política de Salud Mental buscará promover medidas para la prevención de conductas que atenten contra la dignidad de las personas, así como su consideración en las instancias de apoyo, respaldo y contención ante acoso, agresiones y actos discriminatorios, considerando que estas situaciones pueden tener efectos negativos en la salud física, mental, bienestar y productividad de su

⁴ Las conductas de quienes ejercen roles de liderazgo y supervisión se han asociado tanto de manera positiva como negativa con la salud mental de los miembros de los equipos (Stuber F. et al., 2020). Existe evidencia de que un liderazgo justo y el apoyo de los supervisores, son factores protectores de la salud mental en una organización (Finne LB, et al 2014 en Servicio Civil, 2023).

⁵ Recogido de "Orientaciones Para La Gestión De La Salud Mental En El Empleo Público" (Servicio Civil, 2023)

personal. Asimismo, se promoverán iniciativas ante situaciones de violencia ejercida por personas ajenas a la relación laboral.

La OIT, así como la ley N° 21.643, exigen incorporar medidas de prevención y sanción para propiciar un entorno de trabajo seguro y saludable, contribuyendo al bienestar psicológico de la comunidad funcionaria y colaboradores/as.

IX. DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO, LA EVALUACIÓN DE IMPACTO Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA DE SALUD MENTAL

El Comité deberá presentar un Plan Anual de Trabajo, una vez establecido el Protocolo. Dichos planes tendrán una vigencia de un año calendario, y deberán ser presentados a más tardar al 31 de octubre del año anterior a su aplicación.

El Comité de Salud Mental, propondrá las medidas que permitirán evaluar, en primer lugar, el posicionamiento de la Política de Salud Mental, así como el impacto de esta en el personal.

Asimismo, podrá incorporar en el Plan Anual de Trabajo, propuestas de mejoramiento ante eventos contingentes o de análisis de mejora continua, tanto a la Política de Salud Mental como el Protocolo, en virtud de su calidad de asesor en esta materia.

El Comité evaluará los resultados el Plan Anual de Trabajo y el funcionamiento de la Política de Salud Mental para proponer mejoras.

2.- A partir de la total tramitación del presente acto administrativo, y a más tardar, en un plazo de 90 días, serán designados los integrantes del Comité de Salud Mental mediante resolución.

3.- El Comité deberá realizar su primera sesión en un plazo no mayor a 30 días después de su designación, debiendo en esa instancia elaborar un documento que determine su modalidad de funcionamiento.

4.- Una vez realizada su primera sesión, y en un plazo no superior a 12 meses, el Comité deberá presentar una propuesta de Protocolo de Salud Mental de Prevención, Promoción y Formación, Apoyo Continuo, y la Reintegración del Personal y Equipos de Trabajo del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, así como las demás acciones que se le asignan en la presente Política de Salud Mental.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



RSA/ATS/KDN/CEG/VVH

DISTRIBUCIÓN:

1. MINSEGPRES (Gabinete Subsecretaria)
2. MINSEGPRES (División de Administración General)

- Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas)
- 3. MINSEGPRES (Unidad de Fiscalia Interna)
- 4. MINSEGPRES (Oficina de Partes)