

APRUEBA LA POLITICA DE SALUD MENTAL DEL INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE.

GABINETE DIRECTOR.
ASESORÍA JURÍDICA.
SUBDEPARTAMENTO GESTIÓN Y DESARROLLO
DE PERSONAS.

03031 27.12.2022

RESOLUCIÓN EXENTA N° _____

SANTIAGO,

VISTOS estos antecedentes; la providencia interna 2914, de fecha 22 de diciembre de 2022, de la Jefa (S) de Asesoría Jurídica; la providencia 1793, de fecha 21 de diciembre de 2022, del Director (S) del Instituto de Salud Pública de Chile; el memorando 183, de fecha 13 de diciembre de 2022, del Jefe (S) Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas; y

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, de acuerdo al artículo 57 del D.F.L. N° 1, de 2005, que "Fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979, y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469", el Instituto de Salud Pública de Chile "*laboratorio nacional y de referencia en los campos de la microbiología, inmunología, bromatología, farmacología, imagenología, radioterapia, bancos de sangre, laboratorio clínico, contaminación ambiental y salud ocupacional y desempeñará las demás funciones que le asigna la presente ley*".

SEGUNDO: Que, por su parte el artículo 3° de la Ley N° 18.575, "Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado", dispone que "*La Administración del Estado está al servicio de la persona humana; su finalidad es promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente y fomentando el desarrollo del país a través del ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución y la ley (...)*".

TERCERO: Que, la salud mental, de acuerdo a definiciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), es un estado de bienestar 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 en la comunidad. Y, por el contrario, el presentar algún problema de salud mental, podría repercutir negativamente en el bienestar de las personas, en su funcionamiento cognitivo, conductual, emocional, social y relacional; también podría afectar negativamente en la salud física, en la identidad y en el bienestar en relación con el trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (2022) estima que, actualmente casi el 60% de la población mundial tiene trabajo, y una gran proporción de ella, percibe que la salud mental está directamente relacionada con el trabajo, aun cuando las condiciones de salud mental puedan ocurrir independientemente de si el trabajo ha contribuido causalmente a ellas.

CUARTO: Que, en dicho contexto, por medio del memorándum 183, de fecha 21 de diciembre de 2022, el Jefe (S) del Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas, ha manifestado la necesidad de aprobar la Política de Salud Mental del



Instituto de salud Pública de Chile. Lo anterior, a efectos de proporcionar una herramienta atingente para gestionar la salud mental de los funcionarios de este Servicio, cuyo marco referencial se sustenta en la alta tasa de representatividad obtenida en la encuesta de salud mental aplicada entre agosto y septiembre de 2022, la cual permitió conocer la percepción de cada uno/a de los/as funcionarios/as.

QUINTO: Que, dicho lo anterior, corresponde entonces aprobar la Política de Salud Mental del Instituto de Salud Pública de Chile, por lo que;

TENIENDO PRESENTE lo dispuesto en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; lo prescrito en la Ley N° 19.880 que "Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado"; lo señalado en los artículos 59 letra b), 60 y 61 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2763 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469; lo dispuesto en la Ley N° 21.331 que "Establece el reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de la salud mental"; lo establecido en la Ley N° 16.744. que "Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social"; lo prescrito en los artículos 2 y 10 letras a) y b) del Decreto Supremo N° 1222, de 1996, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento del Instituto de Salud Pública de Chile; lo previsto en la Resolución Exenta N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República; y las facultades que me confiere el Decreto Supremo N° 51, de 2020, del Ministerio de Salud, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1.- APRUÉBASE la "POLÍTICA DE SALUD MENTAL DEL INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE", cuyo íntegro tenor es el siguiente:

"POLÍTICA DE SALUD MENTAL DEL INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE

Contenidos

I. Introducción	3
II. Definiciones Estratégicas	4
☐ Definiciones Estratégicas Institucionales	4
☐ Definiciones Estratégicas Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas	4
III. Definiciones de la Política de Salud Mental	4
IV. Responsabilidades para la implementación de la Política de Salud Mental	5
V. Estrategias para abordar la salud mental en el trabajo	5
1. Política para la Prevención	5
☐ Fortalecimiento de organizaciones saludables en el sector público	5
☐ Definiciones y acciones institucionales	6
2. Política para la Promoción y Protección	7
☐ Formación para Jefaturas	7
☐ Formación para Funcionarios/as	8
☐ Intervenciones individuales y para los equipos de trabajo	8
3. Política para la Intervención/Contención (Proteger/apoyar)	8

▣	<i>Procedimiento de investigación, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual (MALS)</i>	9
▣	<i>Protocolo de contención y derivaciones asociadas a salud mental</i>	9
▣	<i>Programa para el reintegro laboral (ausencia por condiciones de salud mental)</i>	10
VI.	<i>Implementación y seguimiento</i>	10
VII.	<i>Referencias</i>	10
VIII.	<i>Anexos</i>	10

I. Introducción

La importancia de la salud mental en el trabajo

La salud mental, de acuerdo a definiciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), es un estado de bienestar 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 en la comunidad. Y, por el contrario, el presentar algún problema de salud mental, podría repercutir negativamente en el bienestar de las personas, en su funcionamiento cognitivo, conductual, emocional, social y relacional; también podría afectar negativamente en la salud física, en la identidad y en el bienestar en relación con el trabajo. La Organización Mundial de la Salud (2022) estima que, actualmente casi el 60% de la población mundial tiene trabajo, y una gran proporción de ella, percibe que la salud mental está directamente relacionada con el trabajo, aun cuando las condiciones de salud mental puedan ocurrir independientemente de si el trabajo ha contribuido causalmente a ellas. El trabajo puede ser un factor protector para la salud mental. Por ejemplo, al contar con lineamientos organizacionales que generen oportunidades de desarrollo de carrera, sentido de pertenencia a un equipo de trabajo, liderazgos participativos, entre otros. Sin embargo, también puede contribuir a un daño potencial. Por ejemplo, la capacidad de una persona para participar en el trabajo puede verse afectada por una reducción en la productividad y el rendimiento, reducción en la capacidad para trabajar de manera segura o dificultad para retener u obtener un trabajo. El presentismo (o pérdida de productividad, que es donde radican los mayores costos financieros), el ausentismo y la rotación de personal afectan tanto a trabajadores/as como a empleadores y, a su vez, a la economía de la sociedad.

Las condiciones de salud mental y los trastornos mentales, son experimentadas de diferentes maneras por las personas, con diversos grados de dificultad y angustia. Sin estructuras y apoyos efectivos, y a pesar de la voluntad de trabajar, el impacto de las condiciones de salud mental puede afectar la confianza en uno/a mismo/a, la motivación por el trabajo, la capacidad para trabajar y las ausencias (OMS, 2022). En base a las cifras proporcionadas por la OMS (2022), se estima que el 15% de los adultos en edad laboral tienen un trastorno mental en algún momento, y la magnitud del problema de salud pública de las condiciones de salud mental está siendo mayor que el volumen de inversión para abordarlo. Abordar la salud mental en el trabajo puede parecer un gran desafío, pero ofrece una oportunidad para el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones. Los lugares de trabajo seguros, saludables e inclusivos no solo mejoran la salud mental y física, sino que probablemente también reducen el ausentismo, mejoran el desempeño laboral y la productividad, elevan la motivación de las personas y minimizan los conflictos. En otras palabras, cuando las personas tienen buenas condiciones de trabajo, su salud mental está protegida.

Por lo anterior, el compromiso de la institución para gestionar la salud mental parte desde la elaboración de una Política de Salud Mental, cuyo marco referencial se sustenta en la alta tasa de representatividad

obtenida en la encuesta de salud mental aplicada entre agosto y septiembre de 2022, la cual permitió conocer la percepción de cada uno/a de los/as funcionarios/as.

La Política de Salud Mental del Instituto de Salud Pública, es el documento que guiará y entregará los lineamientos que permitan impulsar un cambio significativo en la visión de la salud mental en los entornos laborales, reducir el estigma asociado a las condiciones de salud mental, así como también prevenir, proteger y promover acciones efectivas para abordarla.

II. Definiciones Estratégicas

• Definiciones Estratégicas Institucionales

Misión:

El Instituto de Salud Pública de Chile es el organismo de referencia del Estado, que promueve y protege la salud de la población, fortaleciendo el control sanitario, a través de la vigilancia, autorización, fiscalización, investigación y transferencia tecnológica; con enfoque de género, territorialidad e interculturalidad; cumpliendo ello con altos estándares de calidad, transparencia, innovación y equipo humano comprometido con el servicio público.

Visión:

Ser la institución científico-técnica de referencia en salud pública de Chile, que desarrolla sus procesos con: servidores públicos comprometidos, alto estándares tecnológicos, calidad certificada e innovación permanente.

• Definiciones Estratégicas Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas

Misión:

Velar por el desarrollo integral de las personas en el contexto del espacio laboral, a través de la implementación, gestión y administración de políticas, planes y programas basados en los lineamientos estratégicos institucionales del ISP.

Objetivos:

Contribuir a la generación de ambientes laborales que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, la motivación y el desarrollo de las personas que trabajan en la institución.

III. Definiciones de la Política de Salud Mental

• Objetivos que orientan la Política de Salud Mental

Generar espacios de prevención, promoción e intervención, a través de acciones efectivas, focalizadas en fortalecer el bienestar de todos/as los/as funcionarios/as, visibilizando, instalando capacidades y entregando herramientas para la protección y mejoramiento de la salud mental en los entornos laborales.

• Principios que orientan la Política de Salud Mental

- El reconocimiento a la persona de manera integral, considerando sus aspectos biológicos, psicológicos, sociales y culturales, como constituyentes y determinantes de su unidad singular.
- La igualdad ante la Ley, la no discriminación arbitraria, con respeto y aceptación de la diversidad de las personas, como parte de la condición humana. Lo anterior, velando por la igualdad de género, etnias, edades, entre otros.

- La promoción de la salud mental, en énfasis en los factores determinantes del entorno y los estilos de vida de la población.
- La equidad en el acceso, continuidad y oportunidad de las prestaciones de salud de mental, otorgándoles el mismo trato que a las prestaciones de salud física.

IV. Responsabilidades para la implementación de la Política de Salud Mental

- **Actores y roles para la implementación y seguimiento**

El ISP trabaja en acciones y campañas que potencien relaciones laborales basadas en el diálogo, la participación, el respeto mutuo y el intercambio de información o conocimiento entre la Dirección y los/as representantes de los funcionarios/as en general.

Una mesa de trabajo con las tres Asociaciones de Funcionarios/as (FENATS, AFISP y APRUS); el Comité Paritario de Higiene y Seguridad; Unidad de Salud Laboral y Prevención de Riesgos (SALPRI); y representantes del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a través de la Sección Desarrollo Organizacional, Calidad de Vida y Servicio de Bienestar, constituyen el comité, quienes desde su ámbito de acción contribuyen con su expertiz en la materia, y sobre todo con su constante interacción con los/as funcionarios/as.

El comité participará y trabajará de forma permanente y activa, en la elaboración, implementación y seguimiento de esta Política.

- **Referencia normativa**

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

- Plan Nacional de Salud Mental 2017-2025, del Ministerio de Salud.
- Ley N° 21.331. del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de salud mental, del Ministerio de Salud.
- Ley N° 16.744. Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Circular N° 3709/22. Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales (SUSESO).
- Directrices sobre Salud Mental en el trabajo (OMS, 2022).

V. Estrategias para abordar la salud mental en el trabajo

1. Política para la Prevención

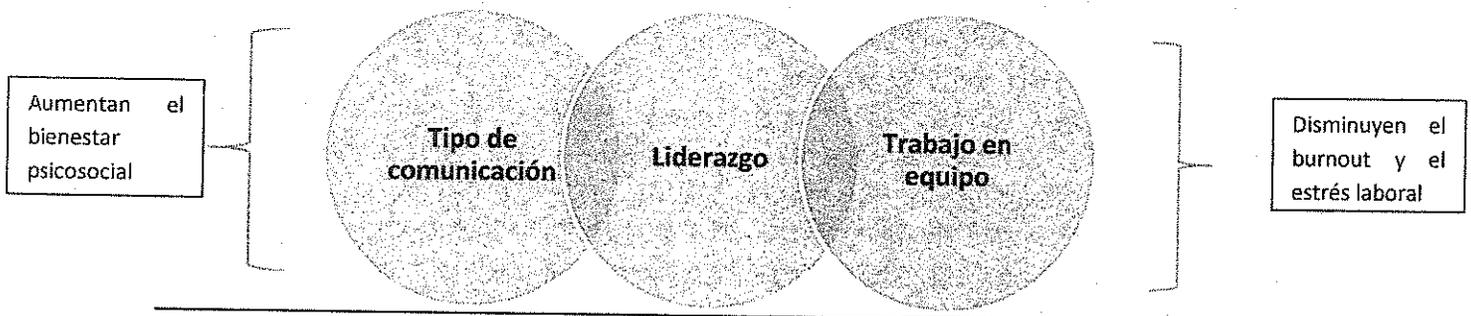
La prevención, es el conjunto de acciones orientadas a prevenir la aparición de enfermedades y sus potenciales consecuencias negativas para la salud, junto con la conservación y protección de esta. Como medidas preventivas, que permitan fortalecer los entornos de trabajo, minimizando los riesgos psicosociales y evitar que los/as trabajadores/as experimenten problemas de salud mental, se proponen las siguientes medidas.

- **Fortalecimiento de organizaciones saludables en el sector público**

El Estado como empleador, debe velar por mantener condiciones laborales mínimas de los/as trabajadores, y en base a esto, el área de Gestión y Desarrollo de Personas, a través de su Política, cumple con el objetivo de garantizar los derechos y deberes laborales, las condiciones laborales y los ambientes laborales.

Una organización saludable, se caracteriza por invertir esfuerzos de colaboración sistemática, donde se debe trabajar de forma permanente y tener en consideración dentro de nuestra estructura de trabajo, elementos como: la claridad de las tareas a realizar y el rol que cada uno/a cumple con sus funciones, la autonomía en el trabajo, la variedad de tareas, existencia de información y retroalimentación sobre el trabajo que se está realizando, la seguridad física en el trabajo, y un trabajo que sea valorado socialmente, entre otros. Todas estas características anteriormente mencionadas, afectarán de una u otra manera el bienestar psicológico de los/as funcionarios/as.

Recursos y prácticas organizacionales saludables



• **Definiciones y acciones institucionales**

El ISP promueve ambientes laborales saludables, que permitan a las personas desarrollar su trabajo de manera eficaz, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y mejores servicios a la ciudadanía. En definitiva, se adoptan todas las medidas necesarias para mantener un entorno laboral saludable y un ambiente de trabajo de mutuo respeto entre todas las personas que se desempeñan en la institución, mediante acciones que promueven una cultura organizacional del buen trato. De esta forma, la institución ha establecido procedimientos y acciones que aporten en la generación de ambientes laborales basados en el respeto, buen trato y equidad de género, que fortalezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora en el desempeño de los/as funcionarios/as. A continuación, se desglosan algunas de las acciones institucionales vigentes.

Medición de Riesgos Psicosociales Laborales

Las intervenciones organizacionales que abordan los factores de riesgos psicosociales laborales contribuyen a mejorar los resultados relacionados con el trabajo, como la satisfacción laboral, el ausentismo, el desempeño laboral, entre otros. Existe evidencia proporcionada por la OMS (2022), de que este tipo de intervenciones tienen mayor éxito cuando son planificadas y ejecutadas mediante la participación de los/as trabajadores/as y/o sus representantes, y como parte de un programa más amplio de actividades que también incluya intervenciones para proteger y apoyar la salud mental de los equipos de trabajo.

En el ISP, para gestionar los ambientes laborales, en colaboración con el comité de riesgos psicosociales, realiza evaluaciones periódicas de factores de riesgos psicosociales, con un enfoque basado en la mejora continua. Esta medición, la cual promueve el diálogo social, a través de la participación funcionaria, tiene como objetivo identificar las principales brechas y fortalezas que permitan disponer de información veraz y sistemática, para poder implementar programas de intervención y/o gestión de ambientes laborales, acorde a cada problemática, con la finalidad de contribuir a fortalecer ambientes y condiciones laborales saludables y de no discriminación.

A partir del 1° de enero de 2023, la Superintendencia de Seguridad Social, pone en vigencia un nuevo método de medición llamado CEAL-SM/SUSESO (Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral - Salud

Mental), el cual además de evaluar los factores de riesgo psicosocial, incorpora dimensiones asociadas al bienestar y salud, enfocándose primordialmente en la salud mental.

Protocolo de Conciliación vida personal/familiar con el trabajo

Para promover y contribuir a una adecuada conciliación de la vida personal y familiar, con el trabajo, de manera de lograr un equilibrio entre las distintas responsabilidades de los/as funcionarios/as, el ISP, a través del Protocolo de Conciliación, fomenta acciones de conciliación que permitan compatibilizar las responsabilidades laborales con otros dominios de la vida personal, tales como el descanso, la recreación y la familia. A partir de la identificación del funcionamiento de la institución, sus características sociodemográficas y las principales tensiones conciliatorias detectadas, este protocolo, por ejemplo, considera una serie de medidas y acciones, en los ámbitos legales de flexibilidad laboral y de beneficios sociales que son impartidos, a través de las distintas Secciones del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas. A su vez, será prioritario el desarrollo y la gestión de distintas acciones y herramientas que permitan entregar a las personas del instituto, un conjunto de beneficios no remunerados, con la finalidad de brindar apoyo y oportunidades, en los siguientes ámbitos: social (por ej. acciones de apoyo económico); salud integral (por ej. programas preventivos, atención odontológica, tales como examen físico extra e interoral y diagnóstico, eliminación de caries, tratamiento de urgencia de una pieza vital, entre otras); recreativo, cultural y deportivo (por ej. mesas de ping-pong, mesas de picnic, gimnasio, estacionamientos techados para bicicletas con puntos de reparación y talleres artísticos y culturales mediante fondos concursables de Bienestar).

2. Política para la Promoción y Protección

Proteger y promover la salud mental en el trabajo consiste en instalar capacidades y entregar herramientas, que permitan generar conciencia y brindar oportunidades para reconocer y actuar tempranamente sobre las condiciones de salud mental en el trabajo. Para ello, se recomiendan tres tipos de acciones con el objetivo de concientizar sobre salud mental.

- **Formación para Jefaturas**

Quienes desempeñan funciones de jefatura o conducen equipos de personas en el ISP, deben realizar su gestión a través de estilos y prácticas de gestión motivadoras y participativas, desarrollando liderazgos positivos y responsables de ambientes laborales sanos, donde se promuevan las buenas prácticas laborales con respeto hacia la dignidad de las personas.

El objetivo de abordar la salud mental dentro de los programas de capacitación institucional, es poder brindar herramientas que permitan conocer, identificar y actuar oportunamente, respecto de situaciones relacionadas a condiciones de salud mental. Por ejemplo, saber cuándo y cómo dirigir a las personas a su cargo a las fuentes de apoyo apropiadas, así como también en su rol de jefaturas, entregar la seguridad para reconocer, comprometerse y apoyar a los miembros del equipo con problemas de salud mental, así como también poder ajustar los factores estresantes del trabajo en las condiciones laborales. Lo anterior, con el apoyo de profesionales dispuestos para tales efectos, quienes proporcionarán vías de apoyo, orientación y acompañamiento.

Para esto, existen dos líneas formativas que serán incluidas en el plan de capacitación para jefaturas:

Categorías	Temáticas a abordar
Capacitación orientada a la salud mental	Autocuidado para liderar equipos
	Salud mental y riesgos psicosociales
	Identificación temprana de sintomatología en contexto laboral (Burnout, primeros auxilios psicológicos)

	<i>Socialización de las redes de apoyo institucionales existentes, y canales de comunicación (derivaciones y confidencialidad)</i>
<i>Capacitación orientada al liderazgo</i>	<i>Liderazgo centrado en las personas y la salud mental de los equipos</i>
	<i>Habilidades de comunicación y escucha activa</i>
	<i>Enfoques de respeto para líderes, en nuevos contextos de inclusión y (post)crisis.</i>

- **Formación para Funcionarios/as**

A través del Plan Anual de Capacitación (PAC) institucional, se irán incorporando cursos de carácter interno, que permitan entregar herramientas para el reconocimiento, comprensión y concientización sobre problemas o potenciales problemas de salud mental. Esta formación, además de mejorar la comprensión de los/as funcionarios/as, permitirá valorar mejor el bienestar propio, así como también que las personas puedan reconocer cómo y cuándo buscar ayuda. A su vez, con el objetivo de promover entornos laborales sanos, se impartirán cursos y talleres orientados a la organización del trabajo, optimización del tiempo, trabajo en equipo, entre otros.

La definición de los contenidos anuales, se enfocará principalmente en la comprensión sobre la salud mental y el bienestar individual y en el trabajo, de acuerdo a las necesidades que se detecten, así como también en la instalación de la concientización sobre enfoque de género, diversidad e inclusión.

- **Intervenciones individuales y para los equipos de trabajo**

Las intervenciones desde el ámbito psicosocial, deben utilizar actividades, técnicas o herramientas interpersonales o informativas que permitan desarrollar habilidades para la reducción de síntomas asociados a problemas de salud mental. Por ejemplo, actividades de psicoeducación, capacitaciones en manejo del estrés y apoyo emocional y/o social práctico. Para esto, se han definido dos ejes de trabajo: Difusión/comunicación e Intervención.

Para la Difusión/comunicación, se priorizarán canales digitales, los cuales permiten acceder a una mayor cantidad de personas, en frecuencias y horarios autogestionados. Por ejemplo, se dispondrán cápsulas informativas, de libre acceso con temáticas orientadas a la promoción de la salud mental. Por otro lado, desde el eje de las intervenciones, las actividades, técnicas o herramientas a utilizar, estarán basadas principalmente en ejercicios de Mindfulness, asociados a la rutina laboral, la autoevaluación emocional y la activación motivacional.

3. Política para la Intervención/Contención (Proteger/apoyar)

Las intervenciones provistas tanto de forma individual, como grupal, pueden ayudar a llegar a una gran proporción de personas a nivel institucional. Al respecto, la evidencia aportada por la OMS (2022), ha demostrado que intervenir en estos niveles, contribuye a promover una salud mental positiva, reducir la angustia emocional y mejorar la eficacia laboral.

Por otro lado, el intervenir y contener, tiene como objetivo también, apoyar a personas que requieran asistencia para gestionar salud mental, a través de estrategias centradas en la persona, y orientadas a la recuperación, para mantenerse y progresar en el desempeño de su trabajo.

En base a los ejes de intervención y contención, la institución dispone de acciones que permiten proporcionar apoyo tanto a los equipos de trabajo, como también apoyo a nivel individual, las que se detallan a continuación.

- **Plan de Fortalecimiento continuo de Ambientes Laborales**

El principal objetivo, es generar acciones de promoción, resguardo y fortalecimiento de las condiciones y ambientes de trabajo para los/as funcionarios/as. Su implementación busca generar ambientes laborales

basados en el respeto y buen trato, que favorezcan a su vez el compromiso, motivación, desarrollo y un mejor desempeño de las personas que trabajan en la institución, a través de programas a nivel individual y grupal.

El ISP cuenta con un Plan de fortalecimiento continuo de ambientes laborales (IT-645.00-007), el cual puede ser solicitado por cualquier funcionario/a, jefatura y/o Asociación de Funcionarios/as, y abarca las siguientes acciones de intervención:

a) *Diagnóstico de ambientes laborales*

Se realiza un levantamiento de información cuando se detectan situaciones que podrían estar afectando el desempeño propio de un/a funcionario/a o del equipo de trabajo, a causa de factores que no estén asociados a su competencia técnica.

b) *Fortalecimiento de ambientes laborales*

Se realizan acciones de intervención cuando se tiene identificada alguna necesidad específica en relación al mejoramiento del ambiente laboral, como comunicación efectiva, resolución de conflictos, trabajo en equipo, entre otras.

c) *Coaching laboral*

Se realiza un plan individual, dirigido a funcionarios/as que requieran atención individual y personalizada por problemáticas que estén afectando el desempeño laboral.

Todas las acciones abordadas en el plan de fortalecimiento continuo de ambientes laborales, buscan resguardar el bienestar de los/as funcionarios/as; preservar y cuidar la paridad y probidad en las relaciones entre los/as funcionarios/as; y actuar de forma oportuna y organizada frente a solicitudes, denuncias y/o problemáticas relacionadas con la gestión del ambiente laboral.

- **Procedimiento de investigación, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual (MALS)**

Frente a situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual, se han establecido mecanismos formales y acciones que aseguren un tratamiento adecuado y oportuno. Así, el ISP mediante el procedimiento interno de investigación, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual, garantiza la protección de la dignidad de sus funcionarios y funcionarias, el tratamiento adecuado de los casos, considerando las particularidades de cada uno. Este procedimiento, tiene la finalidad de aportar los lineamientos, orientaciones, especificaciones técnicas y normativas necesarias para iniciar y terminar el proceso de denuncia y posterior toma de decisiones y confidencialidad de un hecho de maltrato, acoso laboral y/o sexual. Así como también, construir espacios seguros y libres de violencia de género para los/as funcionarios/as, erradicando situaciones de maltrato, acoso laboral y/o sexual en el ISP.

El documento es de conocimiento, aplicación y difusión a todo el personal que cumple funciones en el ISP, indistintamente de su calidad jurídica (planta, honorario, contrata, código del trabajo, alumnos/as en práctica, tesis o empresas contratistas). Es decir, independiente de la calidad jurídica, se exige el cumplimiento de la probidad administrativa.

La presente política de salud mental considera la constante revisión y actualización del protocolo, dentro de los márgenes de la ley, para su mejora continua y adaptación acorde a la realidad de nuestra institución y lineamientos gubernamentales.

- **Protocolo de contención y derivaciones asociadas a salud mental**

Con este protocolo, se busca establecer un mecanismo adecuado para que, frente a situaciones asociadas a enfermedades de salud mental, se pueda realizar una oportuna contención, orientación, derivación y

seguimiento, además de refrendar el compromiso de cada funcionario/a con su respectivo tratamiento, en caso de que corresponda.

Este protocolo será aplicable a todos/as los/as funcionarios/as, independiente de su situación contractual con la institución.

- **Programa para el reintegro laboral (ausencia por condiciones de salud mental)**

Este programa pretende abordar los casos que ameriten reintegro laboral a partir de una estrategia integral de intervención, con un enfoque interdisciplinario, donde se trasciende de un proceso que abarca desde el análisis de ausentismo hasta el reintegro laboral integral, el cual tendrá que contar con el acompañamiento de un equipo multidisciplinario compuesto por el área médica, social y laboral. Este programa, podrá combinar la atención dirigida al trabajo (incluidas las adaptaciones razonables o el reintegro gradual al trabajo) con una atención clínica, que permita ayudar a los/as funcionarios/as a retomar sus funciones de manera significativa, y al mismo tiempo reducir los síntomas de las condiciones de salud mental.

VI. Implementación y seguimiento

Para la implementación de las acciones definidas en esta Política, el Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas junto con la participación de equipos estratégicos del ISP, durante el primer trimestre de cada año, elaborará una propuesta de programa de trabajo anual, con actividades enfocadas a la prevención, promoción e intervención. Este programa de trabajo, será presentado al comité, y deberá ser validado en conjunto con sus representantes.

En cuanto al seguimiento tanto de la Política, como del programa de trabajo anual, deberán ser evaluados y actualizados periódicamente, inicialmente en un periodo de un año, a través de mediciones participativas respecto de la efectividad de las acciones propuestas.

Estrategia Comunicacional

Para asegurar el posicionamiento de esta Política en la comunidad institutana, es fundamental contar con un plan comunicacional que permita:

- Visibilizar la política en la institución, a través de los canales dispuestos para ello (físicos y/o digitales).
- Socializar y sensibilizar acerca de los objetivos y principios que orientan la política, así como también sobre las acciones comprometidas en la implementación.
- Diseñar e implementar un plan semestral de comunicación interna, que contribuya con la difusión e información respecto a la Política y el programa de trabajo anual, a través de hitos claves durante el año.

VII. Referencias

- Encuesta de Salud Mental ISP (2022).
- Guía de reintegro laboral: Orientaciones para casos de enfermedad profesional (2020).
- Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: Equilibrio trabajo-vida privada (2022).
- Plan de fortalecimiento continuo de ambientes laborales (IT-645.00-007) (2019).
- Política de Gestión y Desarrollo de Personas del Instituto de Salud Pública (2020).
- Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual (2019).
- Promover la salud mental en el puesto de trabajo: Guía para la aplicación de un enfoque integral. Empleos, Asuntos Sociales e Inclusión. Comisión Europea (2014).
- Protocolo de Conciliación Instituto de Salud Pública (2018).
- Protocolo de contención y derivaciones asociadas a salud mental (2022).
-

VIII. Anexos

1. Estructura Programa de trabajo anual.

2.-AUTORIZASE al Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a efectuar la publicación del presente acto administrativo, en los formatos que estime pertinentes, siempre y cuando, su contenido se encuentre en concordancia con el texto indicado en el presente acto administrativo.

Anótese, comuníquese, publíquese en la página Web Institucional. -



22/12/2022
Resol. A1/N° 1014
Ref., S/R
ID N° 883060

Distribución:
- Dirección.
- Asesoría Jurídica.
- Departamento Administración y Finanzas.
- Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas.
- Oficina de Partes.



Transcrito Fielmente
Ministro de Fé