



# COVID 19: DIRECTRICES PARA UNA MEJOR SALUD MENTAL EN LOS TRABAJADORES/AS

Mayo | 2020

## COVID 19: Directrices para una Mejor Salud Mental en los Trabajadores/as

De acuerdo con la definición de la OMS, “la salud mental es un estado de bienestar en que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar en forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad”.

De lo anterior se desprende la gran relevancia del ámbito laboral en la vida de las personas y cómo ese espacio también es parte constituyente de la salud mental. En este espacio, la obligación que tiene el empleador de mantener un lugar de trabajo sano y seguro para los trabajadores/as, según lo establece el artículo 184 del Código del Trabajo, incluye la dimensión de salud mental.

En el contexto de la actual pandemia, las acciones organizacionales que tomen las empresas con sus trabajadores/as deben tender a entregarles apoyo y seguridad bajo la forma de protocolos en los lugares de trabajo. Nadie más que la propia empresa, en conjunto con sus trabajadores/as, son los más indicados para desarrollar los protocolos de trabajo seguro en el contexto de esta pandemia. Lo anterior apoyándose en material emitido por el propio Ministerio de Salud, así como por la Superintendencia de Seguridad Social y las Mutualidades de Empleadores que administran el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Instituto de Seguridad laboral (Ley 16.744).

Hoy más que nunca, en el ámbito de salud mental, los trabajadores/as deben sentirse apoyados y protegidos en sus empresas con medidas organizacionales y de seguridad para evitar el contagio, manteniendo canales de comunicación permanente con sus jefaturas directas y alta gerencia.

El listado siguiente tiene por objeto dar directrices, a empleadores y trabajadores/as, para la construcción de un espacio laboral mentalmente más sano en este complejo momento. El trabajo conjunto entre empleadores y trabajadores/as en esta materia, hoy se hace más necesario que nunca.

# Directrices para la Construcción de una Mejor Salud Mental en el Trabajo

Actualmente, la salud mental de los trabajadores/as se ve afectada principalmente por el temor al contagio del coronavirus. Controlar y disminuir ese temor es el gran desafío de la organización y de su alta gerencia y autoridades. El buen funcionamiento de la organización y la buena calidad de la atención a los usuarios dependen principalmente del control a dicho temor. Este control es el objetivo de las siguientes directrices.

## 1. El temor al contagio es normal

En una situación como la que se vive, es normal sentir temor a contagiarse. Todas las personas lo tienen, y en especial aquellas que deben interactuar con otras personas (usuarios/as) durante su trabajo normal. La organización debe reconocer esta situación: ningún trabajador/a está libre del temor, porque nadie está libre de contagio. Sin embargo, se debe comunicar a los trabajadores/as que se toman las medidas necesarias para que la posibilidad de contagio sea menor (correos, letreros informativos, comunicaciones en vivo o en línea). Reconocer esta condición real, acompañada de la forma de mitigarla, contribuye a la disminución del temor.



## 2. Información clara y a tiempo

La confianza en la información que se suministra a los trabajadores/as, sobre todo a quienes deben atender público, es esencial. La información debe ser de buena calidad, expedita, a tiempo. Incluso se debe informar de eventos no positivos relacionados con el COVID-19, esto debe hacerse de manera clara y directa, sin que quede espacio a las dudas (por ejemplo, si un trabajador se contagia). Uno de los peores problemas que puede afectar la salud mental de los trabajadores/as es la desconfianza en la información que les provea su propia jefatura o autoridad, porque aquello incrementa la sensación de indefensión y temor al contagio.

### 3. Compromiso de la alta gerencia/autoridad y jefatura con la salud de todos/as

La alta gerencia/autoridad y jefatura debe demostrar que efectivamente está haciendo todo lo necesario para resguardar la salud de los trabajadores/as, buscando disminuir la posibilidad de contagio. Las medidas que se adoptan deben ser ampliamente difundidas y asegurarse que cada trabajador/a las ha recibido y las conoce. Esto significa, tal como en el caso de la comunicación a propósito del temor, utilizar todos los canales disponibles: correo, intranet, letreros informativos, comunicaciones en vivo o en línea. Deben existir comunicaciones explícitas a propósito de la preocupación cotidiana de la alta gerencia/autoridad o jefatura por la salud de sus trabajadores/as (por ejemplo, letreros del tipo “estamos atentos a tu salud, usa siempre la mascarilla, protejámonos entre todos”, o similares).

#### PROTOCOLO DE PREVENCIÓN COVID-19

PARA FUNCIONARIOS/AS PÚBLICOS Y ESPACIOS DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA



**En este lugar, es obligatorio el uso de mascarillas**  
Para funcionarios/as y usuarios/as.

Agradeceremos tomar las medidas de protección para prevenir contagios



#### PROTOCOLO DE PREVENCIÓN COVID-19

PARA FUNCIONARIOS/AS PÚBLICOS Y ESPACIOS DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA



**Respetar las marcas en el suelo**  
Indican la distancia necesaria para evitar contagios

Agradeceremos tomar las medidas de protección para prevenir contagios



#### PROTOCOLO DE PREVENCIÓN COVID-19

PARA FUNCIONARIOS/AS PÚBLICOS Y ESPACIOS DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA



**En este lugar nos cuidamos entre todos/as: utiliza alcohol gel**



Agradeceremos tomar las medidas de protección para prevenir contagios



#### 4. Canales de comunicación bilateral

Se debe disponer de canales de comunicación bilaterales con los trabajadores/as, por ejemplo, un número de teléfono o celular o un correo al que los trabajadores/as puedan llamar y realizar todas las consultas vinculadas al tema. Este número debe ser respondido por personal que esté completamente informado de los protocolos de seguridad, de la normativa vigente y de todo tipo de información que sea necesaria para su buen funcionamiento.



#### 5. Gestión participativa del riesgo

Es recomendable mantener grupos de encuentro de funcionarios/as (presenciales o virtuales), breves, tal vez no más de 30 minutos, una vez a la semana, en los que se puedan expresar los temores que se enfrentan y se puedan entregar mutuamente recomendaciones para afrontar todas las situaciones complejas que se están viviendo, y también se pueda evaluar las medidas preventivas que se han tomado y se puedan proponer nuevas medidas o cómo hacer que las medidas diseñadas se hagan efectivas. La participación de los trabajadores/as en el diseño de las medidas de seguridad y de las normas al interior de cada recinto contribuirá a un buen estado de salud mental.

**COVID 19:**  
DIRECTRICES PARA UNA MEJOR  
SALUD MENTAL EN LOS TRABAJADORES/AS

