



**Presidencia
Uruguay**

**Oficina
Nacional
del Servicio Civil**



**Ministerio
de Salud Pública**

Primeras Jornadas de Salud Mental en el Ámbito Público: compromiso público, acción colectiva

Salud Mental y Trabajo

Expone: Prof. Inés Bonetti



¿Qué es el Bienestar Psicológico?



VISIÓN HEDONISTA

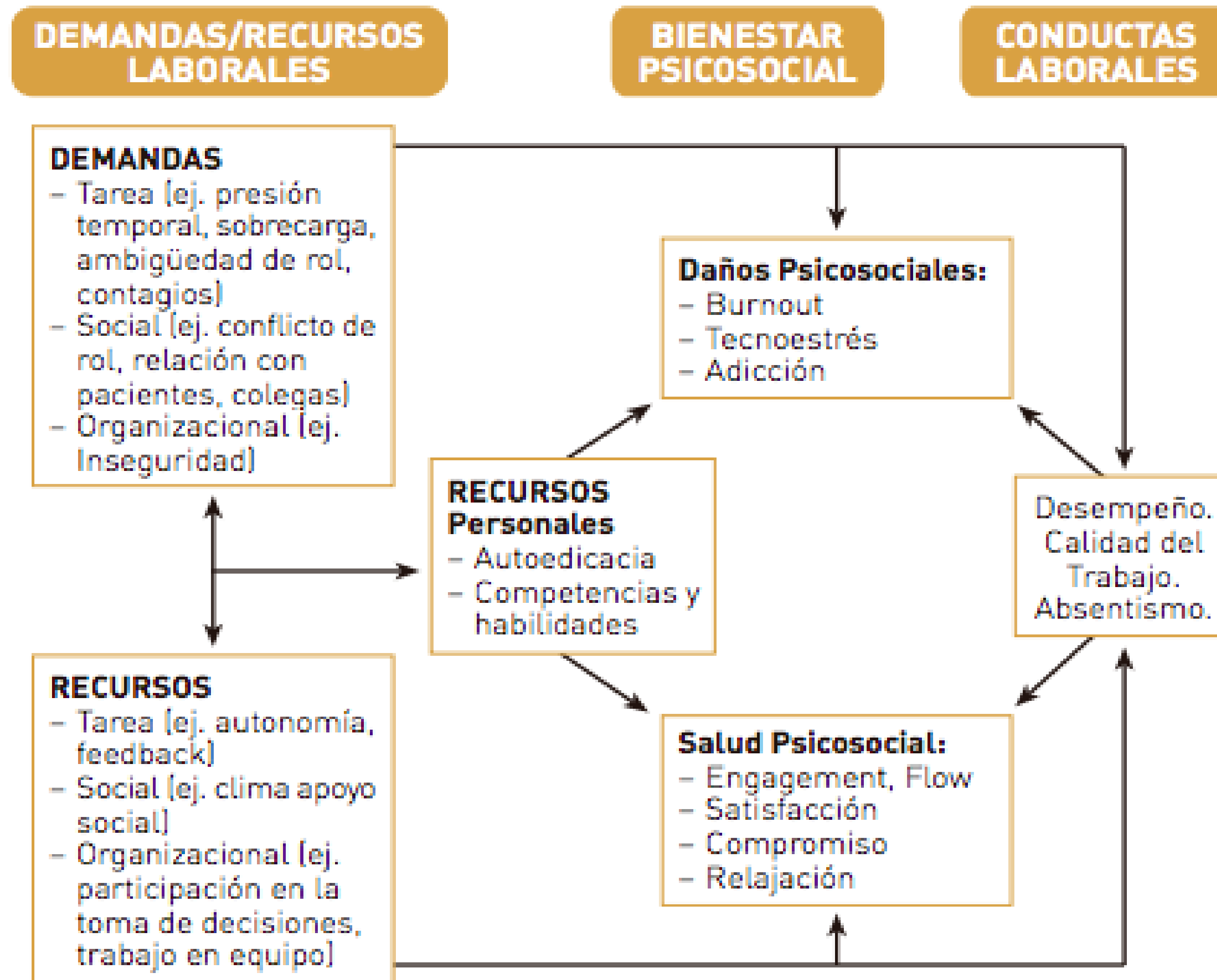


VISIÓN EUDAIMONICA

VISIÓN INTEGRADORA

La salud mental es un estado de bienestar en el que un individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar el estrés normal de la vida, puede trabajar productivamente y es capaz de contribuir a su comunidad (OMS, 2025)

¿Cómo se relaciona con las organizaciones?



Estresores o demandas laborales

Aspectos del trabajo que demandan al colaborador de su energía y disposición más allá de la tarea que realiza en sí misma.

Presión temporal

Sobrecarga mental

**Ambigüedad y/o
conflicto de rol**

Relaciones conflictivas

Conflicto familia - trabajo

Inseguridad e incertidumbre

Sobrecarga cuantitativa

Sobrecarga emocional

Recursos laborales

Aspectos del trabajo que pueden reducir las exigencias del trabajo y los costes fisiológicos y psicológicos asociados.

Autonomía

Feedback y reconocimiento

Liderazgo saludable

Clima de apoyo social

Claridad de rol

**Participación en la
toma de decisiones**

Variedad en las tareas

Herramientas adecuadas

Recursos personales

Aspectos de la persona que la ayudan a afrontar los estresores del trabajo amortiguando su impacto en la salud.

Resiliencia

Autoeficacia

Conocimientos y habilidades

Inteligencia emocional

Estilo de vida saludable

Resultados individuales y organizacionales

Individuales



Bienestar

Motivación

Satisfacción laboral

Engagement



Stress

Ansiedad / Depresión

Adicción al trabajo



Organizacionales

Mejor desempeño

Reduce Ausentismo

Reduce Rotación

+ Conductas pro
sociales

Mejor clima laboral

Mejor clima innovador

¿Qué dicen las últimas investigaciones que estudian el bienestar en el sector público?



Artículos

Bienestar psicológico y social de funcionar salud pública y su relación con persor

Psychological and social well-being of public health center employees and their relationship with personality and collective effectiveness

ORIGINAL

Clima laboral y bienestar psicológico en una empresa pública

Romero, J.M.

RESUMEN

Objetivos: Describir el clima laboral en una empresa pública y comprobar su influencia sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de los trabajadores. Verificar las diferencias grupales en la percepción del clima laboral, del bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

[Universidad, Ciencia y Tecnología](#)
versión impresa ISSN 1316-4821 versión On-line ISSN 2542-3401

uct vol.28 no.124 Quito set. 2024 Epub 27-Ene-2025

<https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845>

ARTÍCULO ORIGINAL

Análisis del bienestar laboral y su relación con factores sociodemográficos en trabajadores públicos

Analysis of occupational well-being and its relationship with sociodemographic factors in public workers



REVISTA
E-IDEA 4.0
MULTIDISCIPLINAR

Ciencias Técnica y Aplicada

El bienestar psicológico de los trabajadores públicos como factor que afecta la calidad de los servicios.

The psychological well-being of public workers as a factor that affects the quality of services.

Ing. Yuri Oswaldo Mendoza Franco ^{1*} & Ing. Yandry Rodolfo Reyna Delgado ²

CC BY NC SA

2

ANÁLISIS DE LA SALUD MENTAL EN SECTOR PÚBLICO: DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

OSASUN MENTALAREN AZTERKETA SEKTOR PUBLIKOAN: ESKU-HARTZE PSIKOSOSIALEKUTIKAK ETAKERAK

ANALYSIS OF MENTAL HEALTH IN THE PUBLIC SECTOR: CHALLENGES AND PSYCHOSOCIAL INTERVENTION STRATEGIES

Ignacio Ramos-Vidal
Profesor Permanente Laboral
Universidad de Sevilla
Investigador en Grupo de Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos (INDRHO)
Investigador del Instituto de Estudios sobre América Latina (US)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1840-0761>
iramos5@us.es

abiatuta. Bigarren: lan-erakundearen osasun mentala aztertzen da, baina bereziki lan-erakunde publikoetan lan egiten duten pertsonen osasun mentalaren gaineko azterlanak. Eta azkenik: oniztatze-estrategiak (lehen mailako esku-hartzea) eta diagnostiko-estrategiak (bigarren mailako esku-hartzea) jardunbide egokiak proposatzen dira. Azkenik, osasun mentala hobetzeko gomendioak ematen dira, ebidentzia enpirikotik abiatuta.

PDF en español

HTML

ePub

Juana Patlán-Pérez
Facultad de Psicología, UNAM

Resumen

Algunas conclusiones de las investigaciones...

OIT (2022): El 60% de la población mundial trabaja, y se estima que el 15% de estas personas experimentan algún trastorno relacionado con la salud mental

La **doble presencia** es el principal factor de riesgo social en funcionarios de salud pública en Chile, fundamentalmente en mujeres.

Un **clima de trabajo negativo** como consecuencia de malas relaciones interpersonales impacta en la satisfacción laboral, el bienestar psicológico, la salud mental y el servicio al cliente.

La **prevalencia de la exposición a factores de riesgo y a riesgos psicosociales** es sensiblemente superior en AAPP en comparación con el resto de los sectores de actividad.

Climas de apoyo social redundan en una menor frecuencia de tensión y depresión en trabajadores así como mayor satisfacción laboral.

Cuando el trabajo al servicio público es considerado como (a) **desafiante**, (b) **eficaz**, (c) **en el que prevalece la camaradería**, (d) **autónomo y que habilite cierto control sobre los resultados**: se consigue mejorar la calidad del servicio y el bienestar psicológico.

Se observó **relación significativa entre el bienestar alto y el desempeño laboral** en las dimensiones: conocimiento del puesto, autonomía, manejo de la información, responsabilidad, actitud de servicio al cliente y comunicación.

Son importantes las prácticas y recursos organizacionales, así como las variables personales individuales (rasgos, condición de vida, entre otras)

¿Qué pueden hacer las organizaciones?

Evaluar **los recursos y demandas organizacionales**

Prácticas de **conciliación** entre la vida laboral y personal.

Fomentar el **apoyo social**: desde el liderazgo, espacios físicos, tareas, momentos de intercambio.

Atención a la salud mental individual (programas de salud y seguridad, prevención del estrés, herramientas de autogestión, entre otros).

Facilitar la **comunicación** desde la dirección a los trabajadores/as (ej., boletines, revistas), así como desde los trabajadores/as a la dirección (ej., uso de buzones de sugerencias).

Incrementar las oportunidades para el **desarrollo de carrera y formación**.

Rediseñar los cargos si las demandas son de sobrecarga.



Acciones sostenibles en el tiempo – vinculadas con un plan estratégico a mediano y largo plazo

Acciones concretas y medibles – Evaluar las prácticas

El diseño de las prácticas puede ser una responsabilidad de Gestión Humana pero la aplicación y sostenibilidad es una responsabilidades de todos los líderes organizacionales.

