



**Presidencia  
Uruguay**

**Oficina  
Nacional  
del Servicio Civil**



**Ministerio  
de Salud Pública**

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

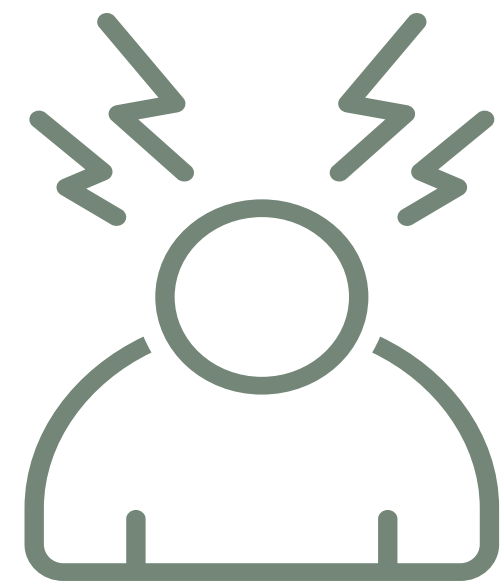
El rol de los equipos de gestión humana en el cuidado de la salud mental de las personas trabajadoras

Leticia Iglesias Merrone



# I. Punto de partida

## 01 ¿Por qué resulta relevante ocuparnos de la salud mental de las personas trabajadoras?



- 15% de los adultos en edad de trabajar tiene un problema de salud mental en algún momento (OMS, 2022).
- Cada año en el mundo se pierden 12 000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad (OIT, 2024).

- El empleador tiene el deber de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

“Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales.

Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo”.  
(OIT, 2024).

- Corresponde tener una mirada integral sobre la persona trabajadora (afectaciones a la salud mental no sólo de fuente organizacional, sino también personales).



“Existen muchos factores extralaborales que influyen a la salud mental del trabajador, pero también existen factores laborales que influyen en la resiliencia de éstos”.  
(BARREIRA)





- La Ley de Salud Mental No. 19529:
  - Concibe al trabajo como un derecho y recurso terapéutico.
  - Postula que las políticas de trabajo de las personas con trastorno mental promuevan: “la inserción laboral de calidad y ajustada al perfil y posibilidades de sostenibilidad de la persona”.
  - Refiere a que se debe estimular el reintegro al lugar de trabajo de las personas que hayan tenido transtorno mental, promoviendo el ajuste razonable de las actividades para favorecer la reincorporación.

## 02 ¿Por qué detenernos en la salud mental de los trabajadores públicos?



- Para valorar la “persona” de cada funcionario.
- Por la trascendencia de la función pública.
- Porque el Estado como “empleador” debe ser ejemplo para los empleadores privados.

### 03 ¿Por qué los equipos de gestión humana son especialmente relevantes en la temática?



- Por su mirada interdisciplinaria sobre el mundo del trabajo.
- Por su rol de liderazgo en las organizaciones.
- Por su capacidad de articulación con otros profesionales, así como con jerarcas y trabajadores.
- Por usualmente integrar ámbitos bipartitos generales de salud y seguridad en el trabajo, o específicos en salud mental.

## II. Ámbitos de actuación de los equipos de gestión humana



- Capacitación
- Sensibilización
- Evaluación
- Promotor



# 01 Capacitación

---



A los referentes de cada unidad/departamento, respecto de:

- La importancia del cuidado en la selección de las formas de organización del trabajo y fiscalización del desarrollo de la actividad.
- La relevancia de la prevención de los riesgos psicosociales.
- La importancia de la pronta adopción de medidas concretas frente a afectaciones a la salud mental (en forma directa o coordinada).



## 02 Sensibilización

---



- Promoción de acciones de sensibilización y de entornos de trabajo conscientes a la importancia del cuidado de la salud mental, así como al acompañamiento de los trabajadores que presenten afecciones.
- La realización de talleres de sensibilización se encuentra previsto en la Ley de Salud Mental (L19529, art. 12, d).

## 03 Evaluación

---



- Promover mecanismos periódicos de evaluación de riesgos psicosociales y de clima laboral.
- Dichas herramientas permiten adoptar tempranamente medidas preventivas y correctivas.

## 04 Promotor

---



- De nuevas prácticas de gestión que promuevan entornos de trabajo seguros y saludables.
- De la implementación de protocolos y medidas de actuación focalizadas (de impacto directo, más allá de otras generales o de impacto indirecto).
- De la adopción de políticas de apoyo y bienestar, así como medidas de conciliación de la vida laboral y personal que contribuyan a la salud mental de los trabajadores.



### III. Formas de actuación de los equipos de gestión humana

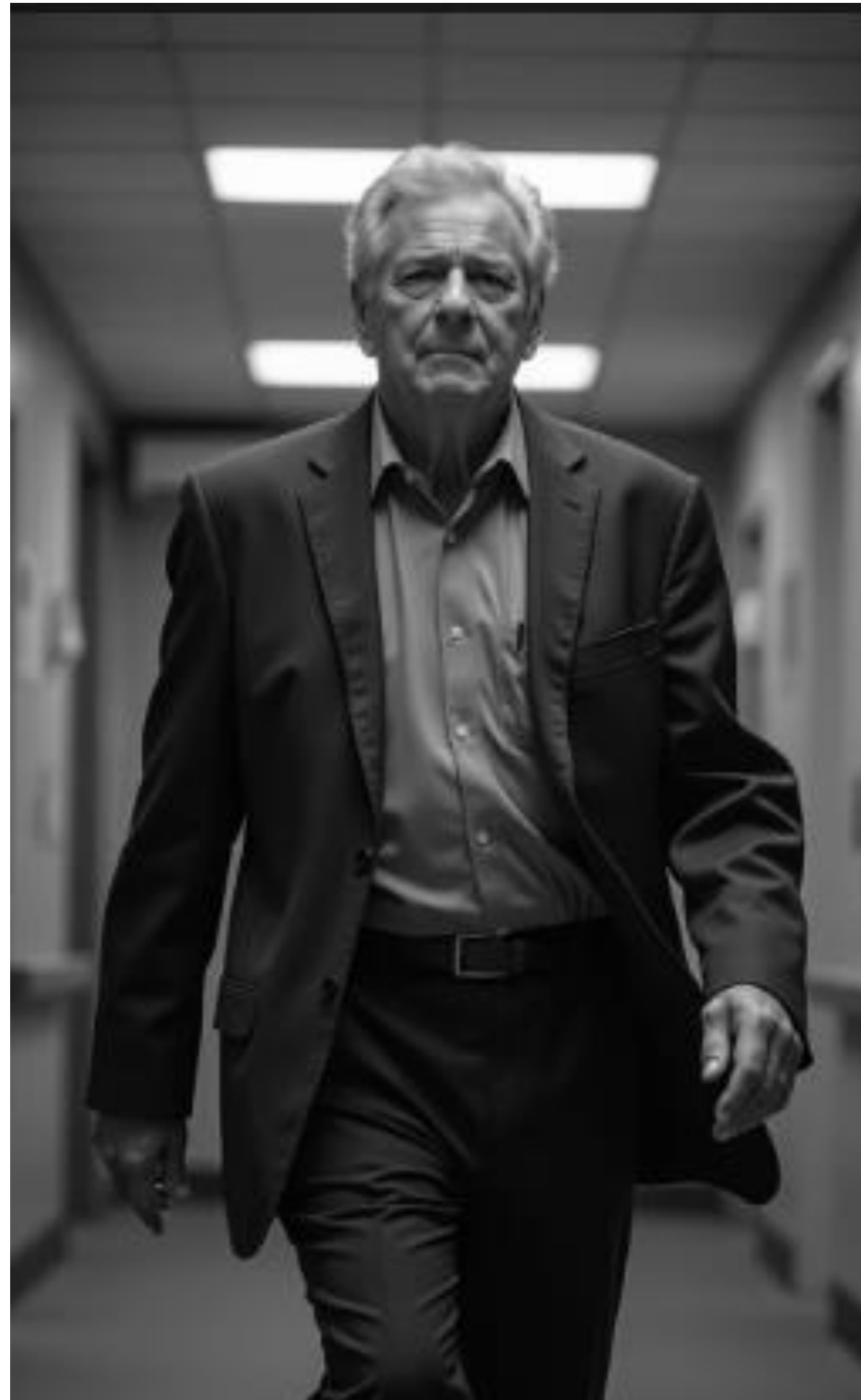
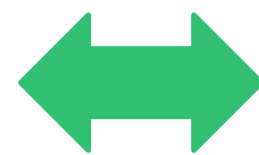
- Integral
- Empática
- Participativa
- Profesional
- Ética
- Reservada
- No discriminatoria



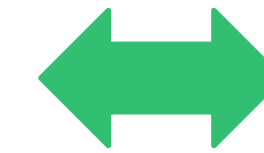
# Equipos de gestión humana:



- Atentos



- Activos



- De mano tendida

¡Muchas gracias  
por su atención!



LETICIA IGLESIAS MERRONE

<http://linkedin.com/in/leticia-iglesias-merrone>



