



Pacto Global
Red Chile

Buenas Prácticas

Corporativas en

Salud Mental



Contenido

Haga click en los links para navegar por el PDF



Palabras de Margarita Ducci, directora ejecutiva de Pacto Global Chile	3
Palabras del Dr. Giovanni Escalante, representante de la OPS y la OMS en Chile	5
1. Introducción	6
2. Contexto	8
3. Herramientas para la gestión corporativa de la salud mental	13
4. Casos - Buenas prácticas corporativas en Salud Mental	17
5. El rol de las mutualidades en la promoción de la salud mental	39
6. Análisis de los Casos Corporativos en Salud Mental: Tendencias y Conclusiones	48
7. Conclusiones finales y anexo	50



Palabras de Margarita Ducci,

Directora ejecutiva de Pacto Global Chile

El bienestar de las personas es un pilar fundamental para la sostenibilidad empresarial y el desarrollo social. En ese contexto, la salud mental en el ámbito corporativo, ha adquirido un protagonismo creciente, impulsando nuevas estrategias y enfoques que buscan generar entornos laborales más saludables, resilientes y productivos.

Según la Organización Mundial de la Salud, se estima que los trastornos mentales cuestan a la economía mundial cerca de un billón de dólares anuales en pérdida de productividad, lo que refuerza la urgencia de actuar en esta materia.

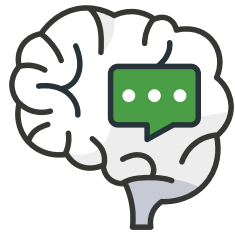
Este documento, elaborado por el **Grupo de Empresas Líderes por el ODS 3** de Pacto Global Chile, reúne experiencias destacadas sobre buenas prácticas corporativas en salud mental, proporcionando una visión integral sobre los avances, desafíos y oportunidades en esta materia. Las organizaciones participantes muestran cómo es posible implementar acciones concretas que promuevan una cultura del cuidado, reduzcan el estigma asociado a la salud mental y mejoren el clima organizacional.

La promoción de la salud mental en el entorno laboral contribuye directamente al cumplimiento de la **Meta 3.4 del ODS 3**, que busca reducir la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles (entre ellas enfermedades psicológicas) mediante su prevención y tratamiento, así como fomentar el bienestar psicológico. Este objetivo se vincula también con el ODS 8, al reconocer que el trabajo decente incluye ambientes seguros, inclusivos y emocionalmente sostenibles.

Las lecciones aprendidas y los casos recopilados en este informe son un llamado a la acción para las organizaciones que buscan avanzar en este camino. La colaboración entre empresas, gobiernos y organismos especializados, es clave para consolidar estrategias efectivas que prioricen el bienestar de las personas y contribuyan al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En un mundo del trabajo cada vez más desafiante, promover la salud mental no solo es un imperativo ético, sino también una ventaja competitiva para las empresas que desean prosperar de manera sostenible.

Esperamos que este documento inspire nuevas iniciativas y refuerce el compromiso del sector privado con la promoción de la salud mental en el mundo laboral.



En un mundo del trabajo cada vez más desafiante, promover la salud mental no solo es un imperativo ético, sino también una ventaja competitiva para las empresas que desean prosperar de manera sostenible.



Palabras del Dr. Giovanni Escalante,

Representante de la OPS y la OMS en Chile



La salud mental es un pilar esencial para el bienestar individual y la productividad en las organizaciones. Sin embargo, su impacto en el ámbito laboral y económico sigue siendo subestimado. En la región, la depresión es la principal causa de discapacidad, representando el 7,8% de los años de vida ajustados por discapacidad (APD), mientras que los trastornos de ansiedad alcanzan el 4,9%. Estas condiciones no solo deterioran la calidad de vida de los trabajadores, sino que también generan costos económicos sustanciales para las empresas, con pérdidas anuales estimadas en US\$ 1 billón debido a los trastornos mentales.

Las organizaciones tienen la oportunidad de transformar sus entornos laborales en espacios que prioricen el bienestar psicológico, implementando estrategias basadas en evidencia, como la gestión de riesgos psicosociales y la adaptación razonable de las condiciones de trabajo. Invertir en programas de promoción y prevención de la salud mental no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también ofrece un retorno de US\$ 4 por cada US\$ 1 invertido, reduciendo el ausentismo, aumentando la productividad y fortaleciendo la reputación corporativa.

Además de contribuir directamente al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, enfocado en la salud y el bienestar, la gestión preventiva de la salud mental en el ámbito laboral impacta positivamente en el ODS 8, promoviendo el trabajo decente y el crecimiento económico a través de condiciones laborales seguras, reducción del estrés y mayor estabilidad laboral. Asimismo, se vincula con el ODS 10, que busca reducir las desigualdades, garantizando el acceso equitativo a programas de bienestar y apoyo psicológico, fomentando la inclusión y la equidad en los espacios de trabajo.



1. Introducción

El Grupo de Empresas Líderes por el ODS 3 de Pacto Global Chile ha trabajado desde 2024 en promover la Salud Mental en el ámbito corporativo como parte de su compromiso con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 3 (ODS 3): Salud y Bienestar. En particular, este trabajo está alineado con la Meta 3.4 de este ODS que llama a “reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar”.

Reconociendo el impacto de la salud mental en el bienestar de las personas trabajadoras y la productividad empresarial, este grupo recopiló y analizó iniciativas empresariales orientadas a fortalecer el cuidado de la salud mental dentro de las organizaciones. Este documento contribuye directamente a la Meta 3.4 del ODS 3 al presentar estrategias empresariales que fortalezcan la prevención de riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental en el entorno laboral.

A partir de un proceso de levantamiento de casos desarrollado entre diciembre de 2024 y abril de 2025, se identificaron **15 experiencias destacadas** que representan buenas prácticas corporativas en salud mental. Este documento presenta dichos casos con el propósito de difundir estrategias efectivas, fomentar su implementación en más empresas y contribuir al desarrollo de políticas organizacionales que prioricen el bienestar psicosocial.

El compromiso del sector privado con la salud mental no solo responde a un imperativo ético, sino que también genera impactos estratégicos en la gestión del talento, la sostenibilidad organizacional y la reputación corporativa. Empresas con programas sólidos de salud mental han demostrado mejoras en clima laboral, retención de talento, reducción del ausentismo y fortalecimiento de la cultura organizacional. En este contexto, este documento busca servir como un recurso para inspirar y guiar a otras organizaciones en la adopción de medidas que resguarden la salud mental de sus colaboradores.

Este documento es el resultado de una acción colaborativa impulsada por el **Grupo de Empresas Líderes por el ODS 3 (GEL ODS 3)**, gracias al compromiso y esfuerzo de un comité de voluntarios provenientes de diversas instituciones.

EL COMITÉ ESTÁ CONFORMADO POR:

- Marco Antonio Bermejo y Constanza Modinger Larrain – Achs
- Sandra Daniela Lanza Sagardia – UNAB
- Nicolás Huidobro – Golden Omega
- Paz Egaña – CENFA
- Ciro Valdivia Jiménez – ENAP
- María Jesús López – BASF
- Cecilia Iturra – BASF e Independiente
- Leda Romero – MSD
- Coordinación: María Julia Arana, consultora externa de Pacto Global Chile.





2. Contexto

La Salud Mental en el Trabajo

La salud mental es un componente fundamental de la seguridad y salud ocupacional, y su gestión adecuada en el entorno laboral es esencial para el bienestar de los trabajadores y la productividad de las empresas. En 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en conjunto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) lanzó nuevos **lineamientos sobre salud mental en el trabajo**, abordando esta problemática desde una perspectiva integral.



La salud mental no debe considerarse de manera aislada, sino como parte integral de la seguridad y salud ocupacional. A nivel mundial, la salud mental sigue siendo poco comprendida y abordada, en comparación con la salud física.

- **El desempleo y la precarización laboral** son factores de alto riesgo que generan inseguridad y **afectan el bienestar psicológico de los empleados**.
- La **transformación del mundo laboral** (digitalización, flexibilización, nuevos modelos de empleo) ha creado **nuevos riesgos psicosociales**, que requieren estrategias de prevención actualizadas.
- Un entorno laboral que cumple con adecuadas condiciones en materia de Seguridad y Salud Ocupacional actúa como un **factor protector de la salud integral** de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo a su bienestar físico y mental.



Datos Clave sobre Salud Mental y Trabajo (OMS, 2024)

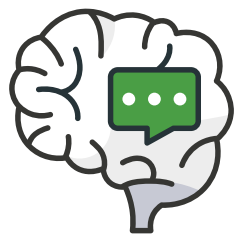
- En 2024, se estima que más de 320 millones de personas viven con ansiedad, reflejando un aumento respecto a 2019.
- Más de 290 millones de personas viven con depresión, evidenciando un incremento en la prevalencia global.
- Aproximadamente 750,000 personas mueren por suicidio cada año, lo que representa un aumento respecto a 2019.
- 17% de los adultos en edad de trabajar han experimentado algún trastorno mental, lo que indica un crecimiento en la incidencia de estos problemas.
- Cada año se pierden 12,000 millones de días laborales debido a la depresión y la ansiedad, con un impacto económico significativo.
- El costo global de la depresión y la ansiedad asciende a más de 1 billón de dólares, principalmente debido a la pérdida de productividad.

Factores de Riesgo y Condiciones Laborales Adversas

- Un ambiente laboral de **riesgo para la salud**, caracterizado por la presencia de factores de riesgo psicosocial y una carga excesiva de trabajo, pone en peligro la salud de los empleados. Este tipo de entorno eleva los niveles de estrés y tiene un impacto negativo en la salud mental, afectando el bienestar y la productividad de las personas.
- La falta de **apoyo organizacional** y acceso a políticas de bienestar agrava los efectos negativos en los trabajadores.

Datos del Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, (SUSESOS, 2024)

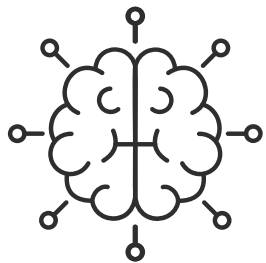
- En 2024, el 52% de las denuncias por enfermedades profesionales (DIEP) en mutualidades e ISL estuvieron relacionadas con salud mental, lo que representa un incremento respecto al 37% registrado en 2023, consolidando la tendencia de aumento en enfermedades asociadas al bienestar psicológico en el trabajo.
- En 2024, las enfermedades profesionales de salud mental afectaron a 6,536 trabajadores, lo que evidencia un incremento en la cantidad total de casos reportados.
- La distribución por sexo muestra que el 73% de los casos de salud mental corresponden a mujeres, mientras que el 27% afecta a hombres.
- Desde 2019, la proporción de enfermedades profesionales relacionadas con salud mental ha aumentado de 39% a 81% en 2024, reflejando la creciente prevalencia de estos problemas en el entorno laboral.



El Grupo de Empresas Líderes por el ODS 3 de Pacto Global Chile se alinea con estos principios promoviendo la implementación de políticas corporativas de salud mental. Se reconoce que garantizar el bienestar psicosocial de los colaboradores no solo mejora su calidad de vida, sino que también optimiza el desempeño laboral y la sostenibilidad empresarial.

Datos del 11° Termómetro de Salud Mental en Chile de la Achs

La satisfacción laboral se encuentra en su punto más alto



En 2025
12.7%

de los encuestados reportó problemas de salud mental, la **tasa más baja** desde el inicio de la medición del Termómetro de Salud Mental en 2020.

Tener un empleo actúa como un factor protector:

El **10% de los trabajadores** ocupados reportó síntomas moderados a severos de depresión, frente al **31.1% de los desocupados** y el **15.8% de quienes están fuera del mercado laboral.**

77,9%

La soledad percibida supera los niveles de pandemia

Ubicándose en **19%** llegando a **21% en las mujeres** y **26% en las personas de 30-39 años**

Distribución

por sexo

17.8%  **<**  **7.3%**

reportó problemas de salud mental

Consolidando una brecha persistente de **9.5 puntos porcentuales** en **desmedro de las mujeres.**

El consumo de alcohol **aumenta** llegando a

10,1%

El Grupo de Empresas Líderes por el ODS 3 de Pacto Global Chile se alinea con estos principios promoviendo la implementación de políticas corporativas de salud mental.

Se reconoce que garantizar el bienestar psicosocial de los colaboradores no solo mejora su calidad de vida, sino que también optimiza el desempeño laboral y la sostenibilidad empresarial.

Marco Normativo en Chile

En Chile, el derecho a la protección de la salud está consagrado en la **Constitución Política** (Artículo 19 N° 9), estableciendo la obligación del Estado de promover, proteger y recuperar la salud de la población. Este mandato constitucional ha dado lugar al desarrollo de un amplio marco normativo compuesto por leyes, decretos y políticas públicas que buscan garantizar el bienestar de la ciudadanía.

El país cuenta con normativas específicas sobre salud mental, salud ocupacional, prevención de enfermedades y aseguramiento en salud, abarcando desde la regulación de condiciones laborales hasta el acceso a prestaciones en salud mental. En el ámbito corporativo, estas regulaciones promueven la implementación de entornos laborales saludables, la prevención de riesgos psicosociales y el desarrollo de estrategias de bienestar integral.

Asimismo, en Chile, diversas políticas públicas fomentan hábitos de vida saludables como estrategia estructural para prevenir enfermedades no transmisibles y promover el bienestar mental. Entre ellas se incluyen la Estrategia Nacional de Salud 2021–2030, la Política Nacional de Actividad Física y Deporte 2016–2025 y la Ley 20.606 sobre etiquetado de alimentos, entre otras. Su aplicación en entornos laborales contribuye a la creación de espacios protectores y a la reducción de factores de riesgo psicosocial.

Para estructurar y facilitar el acceso a la información normativa relevante, se ha desarrollado una tabla con las principales leyes y políticas públicas vinculadas al ODS 3 y la protección de la salud mental en el trabajo y en la sociedad que podrán encontrar en el **ANEXO DE ESTE DOCUMENTO**.

Se han recopilado las principales normativas relacionadas con la salud mental y el bienestar laboral en Chile, estructuradas en distintos ámbitos de aplicación. En el contexto laboral, se incluyen regulaciones clave como el Código del Trabajo, la Ley 16.744 sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales, y el Decreto Supremo 44, que refuerza la seguridad y salud en el trabajo con un enfoque preventivo e integral. También se destacan protocolos específicos, como el Protocolo de Vigilancia de Factores de Riesgo Psicosocial CEAL-SM, que regula la evaluación e intervención en riesgos psicosociales dentro de las organizaciones. Estas normativas buscan garantizar condiciones laborales seguras y promover estrategias corporativas de bienestar que integren la salud mental en la gestión empresarial.

Por otro lado, el anexo abarca normativas de salud pública y bienestar general, incluyendo la Ley 21.331, que reconoce los derechos fundamentales en salud mental, y el Plan Nacional de Salud Mental 2017-2025, enfocado en atención comunitaria y reducción de hospitalización psiquiátrica. Se mencionan también regulaciones como la Ley 20.584, que establece derechos y deberes de los pacientes, la Ley 20.606 sobre etiquetado de alimentos, y el Plan Nacional de Drogas 2021-2030, que busca reducir el consumo perjudicial de alcohol y sustancias. Asimismo, la Ley 21.643, entrada en vigencia el 1 de agosto del 2024, que regula las materias de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el trabajo.

Además, se destacan políticas estructurales como la Estrategia Nacional de Salud 2021-2030, que aborda el bienestar de la población de manera integral. En conjunto, estas normativas refuerzan la importancia de la salud mental como un eje transversal en el desarrollo social y laboral, promoviendo entornos más saludables y sostenibles.



3. Herramientas para la gestión corporativa de la salud mental

Estrategias para Abordar la Salud Mental en el Trabajo

A continuación, se presenta una selección de herramientas, recursos y buenas prácticas diseñadas para el ámbito corporativo. Si bien no constituye un listado exhaustivo, reúne aquellas iniciativas más relevantes y efectivas para fortalecer la gestión de la salud mental en las empresas.

Lineamientos de la OIT y OMS

Los lineamientos 2022 de la OIT y la OMS proponen un enfoque basado en tres estrategias clave para mejorar la gestión de la salud mental en el ámbito laboral:

1. Prevenir:

- Rediseñar los entornos laborales para minimizar los **riesgos psicosociales**, como el **acoso laboral y la violencia**.
- Implementar estrategias organizacionales que reduzcan el impacto de factores de riesgo.

2. Proteger y Promover:

- Capacitar tanto a gerentes como a empleados en el reconocimiento y **prevención temprana** de problemas de salud mental.
- Generar conciencia sobre la importancia del bienestar psicológico en el entorno laboral.

3. Apoyar:

- Establecer programas de **acomodaciones razonables** para trabajadores con condiciones de salud mental.
- Diseñar iniciativas para el **retorno al trabajo** tras períodos de ausentismo.
- Facilitar el acceso a oportunidades de **empleo apoyado**, garantizando la inclusión de trabajadores con condiciones de salud mental.

Creación de un Entorno Propicio: 7 Factores Transversales

Para garantizar una gestión efectiva de la salud mental en el trabajo, la OIT enfatiza la necesidad de un **entorno habilitador** basado en siete factores clave:

- 1. Integración:** Incorporar medidas de prevención, protección, promoción y apoyo de la salud mental en todos los sectores.
- 2. Liderazgo:** Reforzar el compromiso organizacional con la salud mental en el trabajo.
- 3. Participación:** Incluir a los trabajadores y personas con experiencia en salud mental en la toma de decisiones sobre bienestar laboral.
- 4. Inversión:** Asegurar fondos y recursos suficientes para la protección y promoción de la salud mental en el ámbito laboral.
- 5. Evidencia:** Fortalecer la base empírica sobre la prevalencia e impacto de riesgos laborales, evaluando la eficacia de las intervenciones.
- 6. Derechos:** Garantizar la implementación de marcos de protección laboral que respeten la salud mental de los empleados.

- 7. Cumplimiento:** Reforzar la adopción y aplicación de leyes, regulaciones y recomendaciones para mejorar la salud mental en el trabajo.

Importancia del Enfoque Preventivo

Se destaca que, si bien es positivo que las empresas fomenten el bienestar y la salud mental, es aún más esencial adoptar un enfoque preventivo que reduzca los riesgos psicosociales, especialmente aquellos relacionados con la violencia y el acoso en el trabajo.

- La prevención debe ser sostenible y estructural, integrándose como parte fundamental de la salud laboral.
- No basta con iniciativas de bienestar aisladas; es necesario garantizar políticas preventivas que actúen sobre los factores de riesgo desde la raíz.

Recomendaciones para las Empresas

- Implementar **protocolos de prevención** para reducir los riesgos psicosociales.
- Fomentar una **cultura organizacional** que priorice el bienestar y la salud mental.
- Garantizar acceso a **recursos y apoyo psicológico** para los empleados.
- Diseñar políticas de trabajo flexible, que permitan equilibrar la **vida personal y profesional**.



Herramientas para la Gestión de la Salud Mental en Empresas

1. SOLVE - OIT

- Programa de formación que integra la promoción de la salud mental en las políticas de seguridad y salud ocupacional.
- Aborda el estrés, la violencia laboral, el consumo de sustancias y otros riesgos psicosociales.
- [Ver documento de SOLVE.](#)

2. La prevención del estrés en el trabajo. Lista de Puntos de Comprobación para la Prevención del Estrés en el Trabajo - OIT

- Herramienta práctica para evaluar y mejorar las condiciones laborales, reduciendo los factores de riesgo psicosocial.
- Útil para el diseño de estrategias preventivas y la identificación de áreas críticas de mejora ya que incluye una lista de comprobación para el autodiagnóstico.
- [Ver documento de OIT](#)

3. Recursos de la OMS sobre Salud Mental en el Trabajo

- Directrices de la OMS sobre Salud Mental en el Trabajo: La OMS ha desarrollado directrices específicas para la integración de la salud mental en el ámbito laboral. Estas recomendaciones buscan mejorar la prevención, protección y apoyo a los trabajadores con trastornos mentales.
- [Ver Documento completo: Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo](#)

4. **El Programa mhGAP de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS):** una iniciativa diseñada para reducir la brecha en la atención de los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias en entornos con recursos limitados. Su objetivo es mejorar el acceso a servicios de salud mental mediante intervenciones basadas en evidencia y capacitación de profesionales de atención primaria. Puedes consultar el [manual operativo del mhGAP en la OPS aquí](#) y la [guía de intervención de la OMS aquí](#).

5. **Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030 de la OMS:** establece un marco global para mejorar la salud mental mediante estrategias de prevención, promoción y acceso equitativo a servicios de atención. Refrendado por la 74.^a Asamblea Mundial de la Salud, este plan actualiza metas y enfoques del período 2013-2020, enfatizando la cobertura universal y la integración de la salud mental en todos los niveles de atención. Sus objetivos incluyen fortalecer la gobernanza en salud mental, ampliar servicios comunitarios accesibles, implementar estrategias de prevención y mejorar los sistemas de información y monitoreo. Además, promueve un enfoque de ciclo de vida, asegurando intervenciones desde la infancia hasta la vejez. Puedes consultar el [documento completo aquí](#).

6. **Riesgos Psicosociales y Estrategias de Prevención:** La OMS identifica los **riesgos psicosociales** en el trabajo, como la carga excesiva, la falta de control sobre las tareas y la inseguridad laboral, que pueden afectar la salud mental de los empleados. También propone medidas efectivas para **prevenir y mitigar estos riesgos**, promoviendo ambientes laborales saludables. [La salud mental en el trabajo - OMS.](#)

• **Estrategia de Lugares de Trabajo Promotores de la Salud (MINSAL):** Esta iniciativa del Ministerio de Salud de Chile busca fomentar entornos laborales saludables, promoviendo el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Se basa en la prevención de riesgos, la promoción de hábitos saludables y la mejora de condiciones laborales. En febrero de 2024, se publicó la segunda edición de las [Orientaciones de la Estrategia Lugares de Trabajo Promotores de la Salud \(MINSAL\)](#), documento que

regula la certificación de estos estándares en Chile, a cargo de las respectivas Secretarías Ministeriales de Salud (SEREMI) en cada región.

8. Instituto de Salud Pública (ISP): El ISP desempeña un rol clave en la regulación y supervisión de la seguridad y salud ocupacional en Chile. Su labor incluye la evaluación de riesgos laborales, la certificación de estándares de seguridad y la promoción de buenas prácticas en el ámbito laboral. El ISP cuenta con el **Instrumento ISP – GRPS**, un recurso diseñado para la gestión preventiva del riesgo psicosocial en el trabajo. Su aplicación requiere formación en prevención de riesgos y salud mental. Más información [en este enlace](#). Asimismo, se destaca la Nota Técnica NT 125/2024, un documento que aborda la promoción de la salud mental en el trabajo, destacando la importancia de entornos laborales seguros y saludables para el bienestar de los trabajadores. [Puedes acceder al documento aquí.](#)

9. Sistema Integrado de Gestión de Organización Saludable (SIGOS) de AENOR: es un modelo de certificación que promueve ambientes laborales seguros y saludables, integrando la gestión de riesgos psicosociales para fortalecer el bienestar mental y físico de los trabajadores. A través de estrategias como la prevención del estrés, el desarrollo de habilidades de resiliencia y la incorporación de la salud mental en la cultura organizacional, SIGOS ayuda a las empresas a adoptar medidas preventivas y sostenibles. [Más información en AENOR.](#)

10. Medicina del Estilo de Vida en entornos laborales: es un enfoque basado en evidencia que promueve la salud mental y física en el trabajo mediante la adopción de hábitos saludables. Integrando principios de prevención y tratamiento, esta estrategia ayuda a reducir riesgos psicosociales y mejorar el bienestar organizacional. A través de intervenciones como la promoción

de una alimentación equilibrada, la actividad física regular, el manejo del estrés y el fortalecimiento de vínculos sociales, la Medicina del Estilo de Vida contribuye a la creación de espacios laborales saludables y resilientes, favoreciendo la productividad sostenible. Se recomienda incorporar progresivamente los pilares de la Medicina del Estilo de Vida en las políticas de salud mental organizacional, con acciones sistemáticas en alimentación, actividad física, sueño, gestión emocional y vínculos sociales positivos, evitar el consumo de sustancias tóxicas como drogas, alcohol o tabaco, lo que ha demostrado impactar en bienestar, productividad y prevención de enfermedades mentales. [Más Información.](#)

11. Modelo Bienestar Mental Laboral (Mutual de Seguridad):

La Mutual de Seguridad ha desarrollado el Modelo de Bienestar Mental Laboral, una estrategia integral basada en cuatro pilares: Promoción, Prevención, Tratamiento y Rehabilitación e Reinserción. Su implementación sigue un proceso estructurado que incluye diagnóstico, plan de trabajo, seguimiento y mejora continua, adaptándose a las necesidades de cada organización. Este modelo favorece la creación de entornos laborales más saludables, reduciendo el ausentismo y fortaleciendo la productividad mediante un enfoque flexible, medible, colaborativo e integral. Para mayores detalles e [información del Modelo Salud Mental](#)



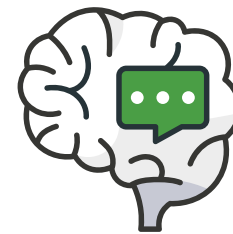


4. Casos - Buenas prácticas corporativas en Salud Mental

En el contexto del **ODS 3: Salud y Bienestar**, las empresas tienen un rol clave en la promoción de la salud mental, generando entornos laborales que favorecen el bienestar psicosocial. En los últimos años, diversas organizaciones han desarrollado **estrategias innovadoras** para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo, fomentar la prevención de trastornos mentales y consolidar **culturas corporativas saludables y resilientes**.

Este segmento reúne **15 casos de buenas prácticas empresariales en salud mental**, seleccionados a partir de un levantamiento de iniciativas realizado entre diciembre de 2024 y abril de 2025.

Cada caso refleja el compromiso de las empresas con políticas de salud mental basadas en evidencia, la implementación de programas de bienestar emocional y la integración de medidas concretas para mitigar el estrés laboral, fortalecer el sentido de comunidad y mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.



Estos casos no solo sirven como **referencia para otras organizaciones**, sino que también muestran el **impacto positivo de priorizar la salud mental en el entorno corporativo, generando beneficios en productividad, retención del talento y reputación empresarial.**

A continuación, se presentan las **experiencias más destacadas en el ámbito corporativo, con sus principales enfoques y resultados.**



Programa de bienestar y salud mental “Los Héroes te cuida”

Empresa	Los Héroes
Rubro	Cajas de Compensación
Tamaño (cantidad de empleados)	1.626
Beneficiarios	Colaboradores y familias



Descripción

En 2023, Los Héroes lanzó el programa “Los Héroes te Cuida” como una iniciativa integral enfocada en fomentar el bienestar y el autocuidado de sus colaboradores(as) y sus familias. Este programa incluyó acciones preventivas y educativas, así como la entrega de beneficios destinados a mejorar la salud, la calidad de vida y el bienestar general.

Acciones del programa:

El programa contempla un conjunto de acciones preventivas, formativas y de apoyo directo, orientadas a promover el bienestar integral y la salud mental de los colaboradores(as) y sus familias, a través de los siguientes ejes:

- 1. Cultura organizacional, inclusión y sensibilización:** Charlas y espacios formativos sobre edadismo, neurodiversidad y TEA, orientados a promover entornos laborales más inclusivos, empáticos y psicológicamente seguros.
- 2. Promoción del autocuidado y bienestar emocional:** Desarrollo de una Jornada de Autocuidado y Bienestar, orientada a promover el bienestar físico y emocional de los colaboradores(as) y sus familias, mediante una experiencia recreativa y de encuentro. Esta iniciativa fomenta el autocuidado, la vida activa, la desconexión del entorno laboral y el fortalecimiento de los vínculos interpersonales.
- 3. Salud financiera y reducción del estrés económico:** Charlas de educación previsional y asesorías personalizadas, entregando herramientas para la planificación financiera y el manejo de la incertidumbre económica.

- 4. Promoción de la salud física y prevención:** Realización de exámenes preventivos y acciones de autocuidado orientadas a la detección temprana de factores de riesgo y al bienestar integral.
- 5. Acceso a apoyo psicológico y bienestar integral:** Plataforma de Telemedicina y Bienestar Integral, que entrega acceso a atención psicológica y psiquiátrica, mindfulness, actividad física guiada y atención médica 24/7 para colaboradores(as) y sus familias.
- 6. Acompañamiento en procesos personales y administrativos:** Charlas y asesorías prácticas orientadas a apoyar a los colaboradores(as) en procesos como la declaración de renta, entregando claridad y acompañamiento oportuno.
- 7. Prevención de riesgos psicosociales y gestión en crisis:** Gestión preventiva de riesgos psicosociales, aplicación del Protocolo CEAL-SM, promoción de pausas activas, difusión de material preventivo y activación de apoyo psicológico especializado ante eventos críticos, en coordinación con AchS.





Programa de bienestar y salud mental “Los Héroes te cuida”

Alcance y/o resultados

- **Cobertura del programa:**

El programa beneficia a 1.626 colaboradores(as) de Los Héroes y a sus familias, ampliando el impacto del bienestar y la salud mental más allá del entorno laboral directo.

- **Sensibilización y cultura organizacional saludable:**

Se realizaron 10 charlas de edadismo, con 658 participantes, y 6 charlas sobre TEA y neurodiversidad, que convocaron a 623 colaboradores(as).

- **Salud financiera y previsional:**

Se llevaron a cabo 6 charlas de educación previsional, con una participación de 736 colaboradores(as), junto con 94 asesorías financieras personalizadas, contribuyendo a disminuir la ansiedad asociada a la planificación económica.

- **Salud física y prevención:**

480 colaboradores(as) participaron en exámenes preventivos, promoviendo la detección temprana de factores de riesgo y el autocuidado.

- **Apoyo psicológico y bienestar integral:**

Durante 2025, 398 colaboradores(as) hicieron uso de la plataforma de Telemedicina y Bienestar Integral, beneficio que se mantiene vigente.

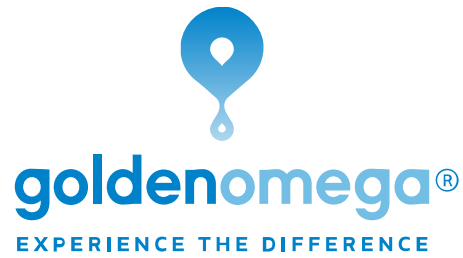
- **Acompañamiento en procesos personales:**

En 2026 se incorporó una charla informativa y asesorías personalizadas en declaración de renta, orientadas a reducir el estrés asociado a procesos tributarios.

- **Prevención de riesgos psicosociales y atención ante situaciones críticas:**

Implementación permanente de acciones preventivas, aplicación de protocolos de riesgos psicosociales y activación de apoyo psicológico especializado ante situaciones críticas.





Programa de atención psicológica gratuita para el personal y su grupo familiar directo

Empresa	Golden Omega
Rubro	Omega 3 - Suplementos alimenticios
Tamaño (cantidad de empleados)	195
Beneficiarios	Empleados/trabajadores(as) y sus familiares directos



Descripción

Ante los cambios generados por la pandemia, se creó un convenio con la Fundación Centro de las Familias para brindar diagnóstico y atención psicológica y de terapia familiar confidencial y gratuita. Dado su éxito, se amplió el alcance al grupo familiar y se mantiene activo hasta la fecha.

Alcance y/o Resultados



- Después de un año de iniciado el proceso de apoyo terapéutico se realizó un diagnóstico de seguimiento, obteniéndose una mejora en varios indicadores asociados a depresión y ansiedad. Desde que se inició el programa se han **entregado 503 atenciones a colaboradores y familiares.**
- Las atenciones han sido de **terapias psicológicas de adulto e infanto-juvenil y terapias familiares y de pareja.**
- Más del 50% de las horas disponibles han sido **utilizadas por familiares de los colaboradores.**
- Las personas que usaron el programa **lo valoraron positivamente**, y las jefaturas han notado mejoras en el desempeño laboral.

MSD Resources for Living y aplicación CALM

Empresa	MSD
Rubro	Farmacéutica
Tamaño (cantidad de empleados)	259
Beneficiarios	Empleados/trabajadores(as) y sus familiares directos



Descripción

Programas enfocados en el bienestar integral, ofreciendo apoyo confidencial en temas legales, psicológicos, financieros y emocionales, entre otros.



Alcance y/o Resultados

- Beneficios extensivos a dependientes directos, **promoviendo el bienestar emocional y el equilibrio en diversos aspectos de la vida laboral y personal.**



ENAP

Modelo Bienestar Mental Laboral

Empresa	Enap
Rubro	Energía
Tamaño (cantidad de empleados)	3410
Beneficiarios	Trabajadoras y trabajadores Enap (Unidades de negocio en Chile)

Descripción

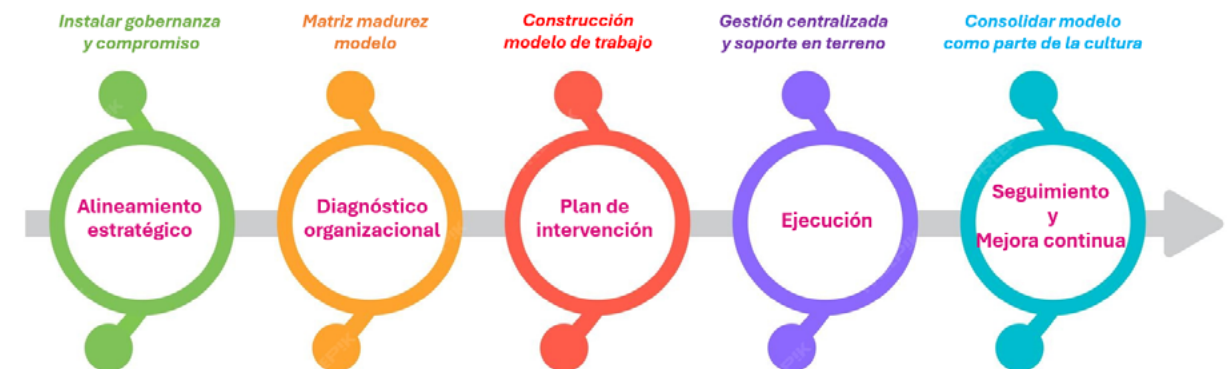
Enap, dentro del rol protector que juegan los entornos de trabajo en el cuidado de la salud mental de las personas, está implementando el Modelo de bienestar mental laboral en sus Unidades operativas en Chile. Esta iniciativa impulsada por Mutual de seguridad, tiene como foco principal la gestión holística de los riesgos en salud mental integrando el aporte de las distintas políticas e iniciativas relacionadas a esta materia.

Buscando incentivar la sostenibilidad de una buena salud mental a lo largo de toda la vida laboral, se ha trabajado en unificar las principales acciones corporativas en salud mental, a través de estrategias organizacionales con foco en prevención, promoción y soporte; y a su vez, en gestionar preventivamente la salud mental, incorporando medidas que garanticen la mitigación y control de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Objetivos principales:

- Instalar un modelo corporativo de gestión del bienestar mental laboral, que estandarice criterios, roles y procesos en todas las Unidades operativas asegurando coherencia, trazabilidad y garantizar cumplimiento normativo en Enap.
- Fortalecer la gobernanza y eficientar los procesos/ recursos, articulando a los CDA, áreas de soporte corporativo, áreas transversales y el OAL para lograr desarrollar una gestión coordinada oportuna y con soporte en la evidencia.
- Impulsar la integración, mejora continua y madurez organizacional en salud mental, generando compromiso de la alta Dirección, seguimiento sistemático y una Política de Bienestar mental en el trabajo que permita hacer sostenible el modelo en el tiempo.

Etapas del modelo:





ENAP

Modelo Bienestar Mental Laboral



Alcance y/o Resultados

- Debido a la dispersión geográfica de las Unidades operativas de Enap, se definió **implementar segmentado y liderado por un comité técnico formado por Gerencia de SSO, Gerencia de Personas y profesional soporte de Mutua de seguridad**. En Casa matriz ya en etapa 4, Magallanes etapa 2 y Refinerías- Logística en etapa 1.



Programa Estar Bien

Empresa	Aguas Andinas
Rubro	Sanitaria
Tamaño (cantidad de empleados)	1400
Beneficiarios	Empleados/trabajadores(as) y, en casos específicos, sus familiares directos



Alcance y/o Resultados

- **Certificación NCh3262.2021:** Reconocimiento en 29 recintos.
- **Pausa Activa:** Realizado semanalmente en 12 recintos, **impactando a más de 400 trabajadores internos y 200 externos mensualmente**, incluyendo guardias nocturnos y múltiples áreas (operativas, comerciales, corporativo).
- **Acompañamiento Integral:** Alcance a 112 trabajadores/as (5% de la dotación), con participación equitativa de géneros (48% femenino y 52% masculino), **involucrando todos los estamentos y 14 familiares.**
 - **Charlas de Sensibilización:** Temáticas variadas como sexismo, derechos parentales, violencia intrafamiliar (enfoque en adulto mayor y niños), con una participación **promedio de 130 personas por charla.**
 - **Impacto cuantitativo:** Encuesta de satisfacción sobre pausas activas con **349 encuestados (46% de tasa de respuesta)** arrojó los siguientes resultados: 100% notaron mejora en postura y reducción de dolores físicos; 99% consideran las actividades variadas y dinámicas; 99% están satisfechos/as con las pausas activas; 100% recomendarían el programa.
 - En general, la aplicación efectiva del programa ha logrado una reducción significativa de indicadores de estrés, mejoras tangibles en el ambiente laboral y un impacto positivo en el bienestar de los participantes.

Descripción

Programa integral de salud física y mental con perspectiva de género. Surgió durante la pandemia en 2020 como respuesta a la necesidad de contención psicológica para TRABAJADORES/AS en terreno y en sus casas. Desde entonces, se han incorporado actividades como gimnasia de pausa, charlas de concientización, acompañamiento psicológico, terapia ocupacional y nutricional, así como chequeos preventivos físicos y oftalmológicos. Además, se han implementado estrategias específicas para apoyar a equipos expuestos a violencia de terceros, lideradas por psicólogos clínicos. El programa asegura acceso para todas las personas mediante plataformas accesibles, comunicación interna efectiva, grupos sindicales y la promoción de contactos durante talleres y charlas. A pesar de algunos desafíos como garantizar que el programa sea conocido por todas las personas, se han promovido mediante estrategias de comunicación interna robustas, posicionándolo como una iniciativa madura y estructurada. Este año se inició un abordaje de contención en crisis para equipos expuestos a violencia física y verbal en agencias comerciales, liderado por psicólogos/as clínicas de manera presencial.





Programa Me Importas

Empresa	Banco Falabella
Rubro	Entidades bancarias
Tamaño (cantidad de empleados)	2600
Beneficiarios	Empleados/trabajadores(as) y sus cargas familiares directas



Descripción

Ecosistema integral de salud y bienestar diseñado para ofrecer atención personalizada, gratuita y con enfoque en diversidad de género, integrando múltiples áreas de apoyo según necesidades.



Alcance y/o Resultados

- Programa dirigido a todos los colaboradores y sus familias, con un **enfoque en incrementar su visibilidad y uso mediante plataformas internas.**



Programa de Bienestar y Salud Integral

Empresa	KSB Chile
Rubro	Comercialización de Bombas y Válvulas (Minería / Energía / Industria)
Tamaño (cantidad de empleados)	360 trabajadores(as)
Beneficiarios	Trabajadores(as) y sus familias directas

Contexto y diagnóstico organizacional

El programa busca garantizar el bienestar integral de los colaboradores, KSB Chile opera en una industria predominantemente masculina, altamente técnica y exigente en términos operacionales, donde históricamente el foco ha estado en la productividad, el cumplimiento técnico y la presión por resultados.

A partir de la aplicación del Protocolo CEAL-SM, los resultados de encuestas de clima organizacional (GPTW y Voice) y espacios de conversación directa entre la gerencia y los equipos, se identificaron factores de riesgo psicosocial asociados principalmente a:

- Comunicación inadecuada bajo presión operativa
- Liderazgos técnicos con brechas en habilidades relacionales
- Sobrecarga laboral en determinados procesos críticos
- Normalización de conductas sutiles de acoso vinculadas a estilos de trabajo exigentes
- Necesidad de fortalecer el sentido de comunidad y apoyo organizacional
- Este diagnóstico permitió comprender que el desafío no estaba en “implementar beneficios de bienestar”, sino en **abordar estructuralmente las causas que podían afectar la salud mental en el entorno laboral.**



Programa de Bienestar y Salud Integral

Decisión estratégica

Frente a este escenario, KSB Chile tomó la decisión de abordar la salud mental desde un enfoque preventivo y cultural, integrando la gestión del riesgo psicosocial en:

- El liderazgo
- La comunicación
- Las políticas internas
- El equilibrio vida-trabajo
- El bienestar físico, emocional, económico y profesional

El programa no se diseñó como un conjunto de iniciativas aisladas, sino como una **estrategia integral y transversal de bienestar**, alineada con la cultura organizacional, la certificación en la Norma NCh3262 de igualdad de género y el compromiso con entornos laborales seguros y respetuosos.

Estrategia implementada

KSB estructuró su programa bajo un enfoque holístico que contempla prevención, contención y apoyo especializado a lo largo de toda la experiencia del trabajador en la organización.

Bienestar físico y prevención

- Plan HSE con foco en salud integral
- Seguro complementario de salud
- Exámenes preventivos semestrales con permisos laborales
- Operativos médicos (vacunación, oftalmología, nutrición, quiropráctico)
- Convenios con gimnasios y promoción de actividad física
- Política de alcohol y drogas
- Alimentación diaria para todo el personal (desayuno y almuerzo)

Bienestar emocional y cultural

- Política de puertas abiertas y comunicación transparente
- Espacios de conversación directa con gerencia (desayunos y focos grupales)
- Reconocimiento a colaboradores
- Actividades de integración y trabajo en equipo
- Política de denuncias y entornos seguros
- Atención psicológica gratuita en casos específicos
- Trabajo activo en prevención de conductas sutiles de acoso asociadas a comunicación y presión laboral
- Certificación NCh3262 que refuerza el enfoque de equidad y respeto





Programa de Bienestar y Salud Integral



Bienestar económico y profesional

- Política de remuneraciones justa y equitativa
- Convenio "Destácame" y asesoría financiera
- Alianzas con entidades bancarias
- Cofinanciamiento de estudios de pregrado, postgrado y máster
- Capacitaciones técnicas y desarrollo de habilidades blandas
- Programas de coaching para fortalecer competencias relacionales y de liderazgo

Equilibrio vida laboral y personal

- Jornada laboral de 40 horas
- Teletrabajo y flexibilidad laboral
- Permisos especiales por cumpleaños, eventos escolares y situaciones familiares críticas
- Reingreso progresivo postnatal
- Días libres por matrimonio/unión civil
- Licencias extendidas por enfermedad grave de familiares.

- Actividades recreativas para hijos en vacaciones de invierno
- Permisos ante emergencias y desastres naturales

Impacto observado

- Mejora sostenida en los indicadores de clima laboral, compromiso y satisfacción de los colaboradores
- Disminución significativa de licencias médicas asociadas a salud mental
- Baja tasa de rotación de personal (0,1% renuncias voluntarias)
- Mejora en indicadores de desempeño, ventas y gestión con clientes
- Fortalecimiento del sentido de comunidad y apoyo organizacional
- Mayor conciencia en los líderes respecto al impacto de la comunicación y el estilo de liderazgo en la salud mental de los equipos
- Reducción de conflictos interpersonales asociados a presión operativa



Aprendizajes y replicabilidad

La experiencia de KSB Chile demuestra que la salud mental en el trabajo no se gestiona únicamente a través de beneficios, sino abordando **las causas culturales y relacionales que generan riesgo psicosocial**.

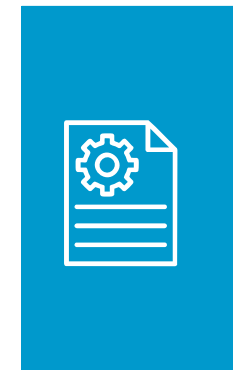
Integrar liderazgo, comunicación, políticas, bienestar físico y equilibrio vida-trabajo bajo una misma estrategia permite generar cambios sostenibles en el clima organizacional, la prevención del acoso sutil y la calidad de vida de las personas.

Este modelo es replicable en organizaciones técnicas y operacionales donde el foco histórico ha estado en la productividad, mostrando que es posible compatibilizar altos estándares de desempeño con entornos psicológicamente seguros y saludables.



“Celebra y Cuida tu Cerebro” y “Guía de Salud Emocional de BASF”

Empresa	BASF Chile
Rubro	Empresa química
Tamaño (cantidad de empleados)	218 colaboradores
Beneficiarios	Trabajadores(as), sus familias directas y su entorno cercano



Descripción

Campañas y programas enfocados en sensibilización sobre el cuidado cerebral, salud emocional, mindfulness, actividad física, gestión emocional y herramientas prácticas que benefician tanto el entorno laboral como el personal. Incluye talleres, material educativo y estrategias de impacto comunitario. Además, se realizó la implementación de un canal para apoyo psicológico para los colaboradores (as) y su familia. Con resguardo de la confidencialidad, otorgado por profesionales experto en atención psicológica y en casos determinados coordinados con el Servicio de Salud BASF, para abordaje y apoyo integral del caso en acompañamiento.

Alcance y/o Resultados



Reducción del ausentismo promedio a 1.5 días por colaborador, mejora en las relaciones familiares, aumento en la satisfacción laboral y productividad, y replicación exitosa en países como Perú, Argentina y Colombia. Además, se utiliza el Health Performance Index (HPI), una herramienta estratégica que mide el impacto de las iniciativas de salud en cinco áreas clave: promoción de la salud, prevención de enfermedades ocupacionales, preparación para emergencias médicas, formación en primeros auxilios y medicina preventiva. Esta herramienta permite medir, ajustar y mejorar continuamente, asegurando un impacto sostenible en la organización.

Impacto positivo en las relaciones familiares, reducción del estigma asociado a la salud mental, mejora en la productividad y satisfacción laboral. Replicados con éxito en Perú, Argentina y Colombia.

Bagó Bagó Te Cuida

Empresa	Laboratorio Bagó de Chile
Rubro	Farmacéutica
Tamaño (cantidad de empleados)	540
Beneficiarios	Todos los trabajadores y sus familias directas e indirectas (nuclear y extensa)

Alcance y/o Resultados

- Se mide el impacto a través de la tasa de uso de beneficios, así como la **ejecución efectiva de las actividades programadas dentro del plazo definido**.
- El programa ha contribuido significativamente a la mejora de las relaciones interpersonales, **augmentando la satisfacción laboral y el rendimiento de los colaboradores**.
- Se han observado mejoras en varios indicadores, incluyendo el clima y la satisfacción laboral de los equipos. Actualmente, se atiende a un promedio de dos personas por semana por este tipo de requerimientos. Además, se **evalúa la efectividad de los canales de ayuda y convenios** a través de encuestas y retroalimentación continua.

Descripción

La empresa ha desarrollado el programa Bagó Te Cuida, el cual surge a partir del diagnóstico organizacional basado en la norma chilena NCh 3262. Este programa integra acciones preventivas, difusión de información relevante sobre salud mental, y acceso a canales de ayuda y convenios vigentes para el bienestar de los empleados y sus familias. Como parte del programa, se diseña anualmente un plan de actividades que aborda las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas. Estas actividades quedan enmarcadas dentro del programa para asegurar un seguimiento adecuado y planificación efectiva. Ante situaciones que requieren apoyo emocional o psicológico, el área de Gestión de Personas brinda contención y acompañamiento en momentos de crisis. A partir de la evaluación de cada caso, se facilita la vinculación con profesionales externos, asegurando que las personas reciban la asistencia adecuada o puedan iniciar un proceso terapéutico según sus necesidades. La organización lleva a cabo campañas de sensibilización en salud mental de manera regular, promoviendo el bienestar emocional y generando espacios de conversación sobre la importancia de la salud psicológica en el entorno laboral.





Programa de Bienestar Integral

Empresa	Asociación Chilena de Seguridad (Achs)
Rubro	Mutualidad
Tamaño (cantidad de empleados)	6.512 empleados
Beneficiarios	Colaboradores con contrato indefinido y plazo fijo, así como sus familias directas (mayores de 18 años)

Alcance y/o Resultados



- Desde 2022, el programa comenzó con **58 sesiones anuales**.
- En 2024, se realizaron un total de **678 atenciones**, marcando un crecimiento del **1169% respecto a 2022**, con una media de 4 sesiones por paciente.
- La Encuesta post-atención (EPA) de 2024 reflejó un **92% de satisfacción** entre los colaboradores beneficiados.
- Se ha identificado que la calidad y accesibilidad del programa han sido clave para atender la **creciente demanda de apoyo en salud mental**.



Descripción

Achs ha desarrollado un Programa de Bienestar Integral con el objetivo de crear un ecosistema de cuidado y promover una preocupación genuina por la calidad de vida de los colaboradores a lo largo de su ciclo laboral. Este programa tiene cinco dimensiones: física, financiera, social, comunitaria y emocional, integrando múltiples iniciativas de apoyo a la salud mental.

Entre las principales acciones se incluyen:

- Programa Comunícate junto a la Fundación Chile Unido:** Atención psicológica online sin costo para colaboradores y sus familias.
- Programa de Atención Psicológica No Laboral:** Telemedicina con sesiones gratuitas (1° a la 4°) y copago accesible desde la 5° sesión.
- Asesoría con asistente social Gratuita:** Orientación presencial, telefónica y virtual para todos los colaboradores.
- Tiempo libre adicional:** Día de cumpleaños, días libres en distintos formatos y permisos especiales por circunstancias familiares.

SMU Programa BienEstar

Empresa	SMU
Rubro	Retail
Tamaño (cantidad de empleados)	1,440 empleados
Beneficiarios	1,440 y 600 cargas familiares (hijos, cónyuge, pareja).

Descripción

SMU ha desarrollado múltiples iniciativas enfocadas en el bienestar integral de sus trabajadores, con una fuerte orientación a la salud mental. Entre ellas destacan:

Programa BienEstar: Estrategia anual que aborda la salud física y psicológica, a través de diversas acciones, incluyendo:

- A. Programa Persona Cuidadoras:** Apoyo a trabajadores que cumplen un doble rol como empleados y cuidadores de un tercero en situación de dependencia. Incluye:
- Acompañamiento de asistentes sociales y terapeutas ocupacionales, entregando soporte y orientación en diversas materias asociadas a salud.
 - Charlas con psicólogos e instituciones especializadas (Fundación Las Rosas, Edu Down, Aspaut).

- Apoyo psicológico para manejar el estrés del cuidado.
 - Permisos especiales para trámites médicos relacionados con la persona cuidada.
 - Aplican a todos los trabajadores bandas horarias diferidas de ingreso y salida sumado a Jornada reducida de 40 Horas semanales.
- B. Charlas y exámenes preventivos:**
- Charlas sobre salud física, como prevención de enfermedades y alimentación saludable.
 - Charlas de salud mental, abordando temas como manejo del estrés, prevención de suicidio, mindfulness y relaciones saludables.
 - Realización de exámenes preventivos en puestos de trabajo, pausas activas, campaña anual de vacunación como influenza y COVID.

C. A su vez, el programa se apalanca junto a un seguro corporativo de salud, dental y vida:

Este seguro cuenta con cobertura gratuita para todos los trabajadores, con opción de que la persona trabajadora pueda incluir a cargas familiares, proporcionando acceso a salud mental y medicamentos a un menor costo, junto a otras prestaciones tales como:

- Plataforma de atención remota: Servicio de atención médica online gratuita, que incluye psicología ilimitada y hasta 4 sesiones psiquiátricas anuales por persona registrada. Cada trabajador puede agregar hasta 7 personas externas al seguro.
- Convenios especiales con descuento en farmacias y APP de comparador de precios online que permite buscar la mejor opción económica.



SMU



Seguro de Salud y Programa BienEstar

Alcance y/o Resultados

- Más de **100 personas** accedieron a atención gratuita a través de la Plataforma de Telemedicina en 2024, número que se ha ido incrementando año a año. Las charlas del Programa BienEstar han alcanzado 600 personas en formato híbrido.
- De acuerdo con los indicadores de seguimiento del programa se **observa un mayor número de personas informadas en salud integral**, el fomento del autocuidado tanto físico como psicológico. Además, hemos observado un aumento en el uso de atención psicológica gratuita y permisos legales para exámenes preventivos.
- La evaluación muestra una **alta valoración del programa por parte de los trabajadores**, fortaleciendo relaciones laborales y el clima organizacional.
- Como indicador, además, podemos sumar que durante el 2024 SMU **logró con éxito mantener la certificación del Sistema de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, así como el Sello Iguala Conciliación otorgado por el SernamEG, lo que permite a través de un sistema de indicadores hacer seguimiento a variables asociadas a salud dentro de nuestras instalaciones.





Plan Apoyo Salud Mental

Empresa	Westfaliafruit Chile
Rubro	Agronindustrial
Tamaño (cantidad de empleados)	700 empleados
Beneficiarios	Todos los trabajadores y trabajadoras, junto con sus familias que puedan estar afectadas por alguna condición previa de salud mental.

Descripción

Westfaliafruit Chile ha implementado un Plan de Apoyo a la Salud Mental, el cual busca brindar atención psicológica online a colaboradores y sus familias que enfrentan situaciones particulares que pueden generar estrés o preocupación adicional, tales como separaciones, enfermedades graves, duelos o problemas financieros.

A través del equipo de Calidad de Vida, los trabajadores presentan su caso, el cual es evaluado antes de asignarles hasta 10 horas de atención psicológica.

Como complemento a esta iniciativa, la empresa también ofrece seguros complementarios de salud y operativos preventivos en salud y oftalmología, contribuyendo al bienestar integral de los empleados.



Alcance y/o Resultados

- Gran recepción por parte de los beneficiarios, destacando la relevancia del servicio en **el manejo de problemas emocionales y personales.**
- Se ha identificado la necesidad de definir con claridad qué situaciones son abordadas dentro del programa y contratar previamente las **horas necesarias para la atención.**
- Se enfatiza la importancia del seguimiento de los casos y **evaluación de la calidad** de la atención prestada a los colaboradores.

MASISA

Tu mundo, tu estilo

Programa de Medicina Preventiva, Calidad de Vida y Bienestar

Empresa	Masisa
Rubro	Forestal / Manufactura
Tamaño (cantidad de empleados)	1,183 empleados
Beneficiarios	Trabajadores y sus familias

Alcance y/o Resultados



- **Más de 1,300 personas han sido incorporadas al programa**, con un 45% de participación constante en las distintas actividades.
- Impacto positivo en salud mental, **evidenciado por testimonios de los participantes.**
- La integración social y la pertenencia al grupo han sido claves para la mejora en bienestar emocional.
- La combinación de nutrición, salud física y salud mental ha fortalecido la calidad de vida de los trabajadores.



Descripción

Masisa ha desarrollado un programa integral enfocado en la prevención de enfermedades, bienestar y salud física y mental, con el objetivo de generar espacios de recreación, fortalecer la integración social y mejorar el rendimiento físico de sus trabajadores. La iniciativa cuenta con tres pilares fundamentales:

1. **Consultas de Nutrición y Dietética:** Evaluación antropométrica a cada participante, orientación sobre hábitos alimentarios saludables y pautas individualizadas para mejorar indicadores nutricionales fuera del estándar.
2. **Recolección de antecedentes médicos y hábitos de vida:** Identificación de factores de riesgos asociados a enfermedades comunes o crónicas, facilitando estrategias de prevención y bienestar.
3. **Acondicionamiento físico:** Espacio destinado al entrenamiento cardiovascular, control de peso y fortalecimiento muscular, guiado por profesionales en educación física. Para ello, se ha instalado un gimnasio en el complejo deportivo de Masisa en Cabrero y reacondicionado un segundo espacio de entrenamiento.



PAE - Programa de Asistencia Psicológica al Empleado y su Familia

Empresa	Empresas Iansa
Rubro	Alimentos
Tamaño (cantidad de empleados)	+1,600 empleados
Beneficiarios	Empleados y sus familias, incluyendo trabajadores con contrato permanente. En algunos casos, se extiende a personal temporal y contratistas.



Descripción

Iansa ha implementado el Programa de Asistencia Psicológica al Empleado (PAE) con el propósito de brindar apoyo emocional y orientación psicológica gratuita a los colaboradores y sus familias.

El programa, desarrollado en alianza con EAP Latina, ofrece cuatro sesiones online gratuitas para los trabajadores y cualquier miembro de su familia que lo requiera. Además, se complementa con servicio de orientación psicológica y legal, asegurando un acompañamiento integral. Aunque está dirigido principalmente a empleados con contrato permanente, en casos excepcionales se extiende a personal temporal y contratistas.

Alcance y/o Resultados



- **La implementación del PAE ha consolidado dentro de Empresas Iansa un canal formal de apoyo emocional y psicológico, convirtiéndose en un recurso valorado por los equipos y reforzando el compromiso de la empresa con la calidad de vida laboral**



AngloAmerican Servicio de Orientación Familiar (EAS)

Empresa	Anglo American
Rubro	Minería
Tamaño (cantidad de empleados)	3,230 empleados
Beneficiarios	Todos los trabajadores y sus cargas familiares (cónyuge e hijos).

Descripción

Anglo American tiene el propósito de re-imaginar la minería para mejorar la vida de las personas, lo que se refleja en su compromiso con la salud mental y bienestar integral de los trabajadores y sus familias.

El Servicio de Orientación Familiar (EAS) es un equipo multidisciplinario que ofrece asesoría en las siguientes áreas:

- Orientación psicológica
- Ayuda legal
- Asesoría financiera contable
- Consejería nutricional
- Soporte a líderes

Aparte de este servicio, también destacamos otras iniciativas tales como:

- Grupos de Colegas: Espacios para impulsar la inclusión dentro de la organización.
- Política de alcohol y drogas: Soporte terapéutico para quienes voluntariamente soliciten ayuda.
- Club Anglo: Actividades recreativas y descuentos en productos y servicios.



AngloAmerican **Servicio de Orientación Familiar (EAS)**

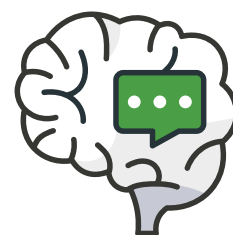
Alcance y/o Resultados



- **A finales de 2024, el programa tuvo un alcance del 18% del total de trabajadores.**
- **76.2% de las consultas fueron por orientación psicológica, mientras que 17.5% fueron por asesoría legal.**
- El resto de los servicios (finanzas, nutrición y liderazgo) **representó el 6% restante.**
- Inicialmente, el programa solo ofrecía orientación psicológica, **pero se expandió en los últimos años para abordar bienestar desde diferentes dimensiones.**



5. El rol de las mutualidades en la promoción de la salud mental



Las mutualidades en Chile son actores estratégicos en la transición hacia entornos laborales más seguros y saludables. Para comprender cómo las empresas están abordando este desafío —no solo desde el cumplimiento normativo, sino como un pilar fundamental de su cultura y sostenibilidad—, hemos integrado la visión, metodología y experiencia en terreno de la Mutual de Seguridad, el IST y la Achs.



Mutual de Seguridad:

Cinthya Ríos Sotomayor, Jefe Departamento Psicología SST, Subgerencia de Especialidades de S.S.T., Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Enfoque: ¿Cómo aborda la Mutual de Seguridad el trabajo con empresas en temas de salud mental?

Desde una perspectiva preventiva, Mutual de Seguridad como Organismo Administrador de la Ley tiene una responsabilidad de asesoría técnica en lo que refiere a los riesgos psicosociales y la implementación del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. Brindamos asesoría técnica en riesgos psicosociales, la Ley 21.643 (Ley Karin) y la disminución del riesgo de suicidio. Para abordar esto de forma integral, en 2023 lanzamos el Modelo de Bienestar Mental Laboral, el cual no tiene costo para nuestros adherentes. Este modelo tiene por objetivo implementar acciones a corto mediano y largo plazo, basado en las necesidades de las personas trabajadoras, incorporando aspectos desde el cuidado, bienestar y seguridad de manera integral, con un foco de trabajo colaborativo, siendo la salud mental en el trabajo un eje central. Para ello, el Modelo considera un trabajo con cuatro pilares: la promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación y reinserción en el trabajo. El modelo cuenta con tres programas de acuerdo a las necesidades y la maduración en lo que refiere a salud mental en el trabajo: inicial (para pymes), intermedio (cumplimiento de protocolos) y avanzado (para organizaciones con gestión integral propia).

Diferenciadores: Desde su experiencia, ¿qué elementos diferenciadores tienen las empresas que logran reducir el estigma asociado a las enfermedades mentales en sus equipos?

Los elementos diferenciadores que tienen las empresas que logran reducir el estigma de las enfermedades de salud mental, comienzan desde la Alta Dirección. Cuando desde la gerencia internaliza, se compromete y promueve el bienestar laboral, es cuando los líderes toman conciencia de ello y las acciones que fomentan la salud mental en el trabajo bajan a todos los niveles jerárquicos. Son organizaciones que promueven la eliminación de los riesgos psicosociales, la comunicación, la seguridad psicológica, el compañerismo y ambientes libres de violencia como elementos esenciales para mejorar la salud laboral.

Liderazgo: El documento resalta la importancia de la alta dirección. ¿Qué competencias de “liderazgo saludable” consideran ustedes que son críticas para que un jefe directo pueda contener y apoyar a un trabajador en crisis?

La competencia principal es la capacidad de entregar seguridad psicológica, es decir, crear ambientes donde las personas puedan exponer ideas, preguntar o cometer errores sin temor a represalias o humillaciones. Desde allí la seguridad psicológica puede manifestarse desde la posibilidad de poder contribuir al equipo, sin sentir temor; el ser incluido en los equipos de trabajo, la posibilidad de preguntar y de cometer errores y el poder cuestionar, sin recibir represalias. Además, son fundamentales competencias como la comunicación asertiva, la resolución de conflictos, la empatía y la flexibilidad.

Lecciones aprendidas: ¿podrían compartir lecciones aprendidas sobre la sostenibilidad de los programas de salud mental a largo plazo para que no se queden en iniciativas de un solo mes?

La lección principal es el compromiso de las personas que lideran las organizaciones. Cuando tenemos una alta dirección que está comprometida con el bienestar y que realiza acciones y conductas acordes al bienestar, es cuando las personas trabajadoras pueden evidenciar que la organización a la que pertenece, le interesa la salud mental, lo que potencia el sentido del trabajo de las personas, transformando el contexto laboral en un espacio de protección, en un entorno seguro y saludable para todos.



IST

Tania Labbé Toro, gerenta de Cuidado y Desarrollo IST

Enfoque: ¿Cómo aborda el IST el trabajo con empresas en temas de salud mental?

En IST partimos de una convicción: la salud mental no es un atributo individual, sino el resultado de factores biopsicosociales donde el trabajo ocupa un lugar central. Por ello, no llegamos a instalar programas aislados de bienestar, sino a trabajar con la organización en tres dimensiones interdependientes: las condiciones organizacionales (diseño del trabajo, liderazgo, roles), las capacidades relacionales de líderes y equipos (confianza, resolución de tensiones), y la gestión de situaciones críticas, instalando capacidades de respuesta. Nuestros adherentes reciben un acompañamiento para transitar desde una lógica reactiva hacia una preventiva, integrada al negocio y sostenible.

Diferenciadores: ¿Qué elementos diferencian a las empresas que logran reducir el estigma?

Las empresas que logran reducir el estigma no lo hacen con campañas de comunicación, sino integrando el cuidado como un criterio real de decisión organizacional. No es solo declaración de principios: se nota en cómo operan. Se distinguen por tres prácticas: incorporan indicadores de bienestar en sus tableros de gestión, rediseñan activamente las condiciones de trabajo que generan riesgo psicosocial (en lugar de solo dar contención), y desarrollan líderes capaces de intervenir tempranamente. En el fondo, construyen una cultura donde pedir ayuda es legítimo, porque los propios líderes modelan ese comportamiento y demuestran con hechos que el cuidado no penaliza.

Liderazgo: ¿Qué competencias críticas necesita un jefe directo para apoyar a un trabajador en crisis?

Reducir el rol del líder a la escucha activa es insuficiente. Un liderazgo efectivo requiere cuatro capacidades: detectar señales tempranas de malestar, sostener conversaciones difíciles (nombrar lo que se observa y tolerar la incomodidad), activar redes de apoyo oportunamente, y gestionar las condiciones de trabajo que originan el problema, como la carga excesiva o la ambigüedad de roles. Esto implica una evolución importante: pasar de un liderazgo centrado en la contención reactiva a uno que asume responsabilidad sobre el contexto que genera bienestar o desgaste. El jefe directo deja de ser solo un rol interpersonal y se convierte en un agente clave de la gestión del riesgo psicosocial.

Lecciones aprendidas: ¿Cómo lograr que los programas no se queden en iniciativas de un solo mes?

Esta es quizás la pregunta más importante, porque el problema del “mes de la salud mental” lo vemos repetirse constantemente. Y la lección que hemos aprendido es clara: la sostenibilidad no depende de la cantidad de iniciativas, sino de su coherencia con la forma en que la organización realmente opera. Si se hacen campañas pero se mantienen condiciones de trabajo que generan riesgo, la iniciativa pierde legitimidad. Lo que realmente funciona son tres factores: el involucramiento transversal del liderazgo desde la alta dirección hasta la supervisión directa, la pertinencia de las intervenciones a los problemas reales del trabajo, y la capacidad de traducir el cuidado en decisiones concretas.

Cuando estos tres elementos están presentes, la salud mental deja de ser un esfuerzo adicional y pasa a formar parte de cómo esa organización funciona todos los días. Ahí es cuando realmente se consolida como un atributo cultural, y no como un programa.



Achs (Asociación Chilena de Seguridad)

Constanza Mödinger, subgerente de Sostenibilidad y Vinculación.

Enfoque: ¿Cómo aborda la Achs el trabajo con empresas en temas de salud mental?

En la Achs abordamos la salud mental mediante un modelo integral que la gestiona como un factor de bienestar, sostenibilidad y riesgo organizacional. Trabajamos con más de 88 mil entidades adheridas, adaptando nuestras intervenciones a seis líneas de acción, que incluyen diagnóstico, promoción, atención, capacitación, reintegro laboral y contención de crisis, lo que nos permite avanzar desde acciones aisladas hacia modelos sostenibles. Acompañamos a las empresas desde la medición inicial de los riesgos psicosociales hasta la implementación de planes preventivos y de formación. Además, desplegamos herramientas innovadoras: la metodología CETA para tratamiento clínico, la plataforma Kyan Health con inteligencia artificial para contención temprana, y la Unidad de Intervención de Crisis (UIC) para emergencias traumáticas.

Diferenciadores: ¿Qué elementos diferencian a las empresas que logran reducir el estigma?

Las empresas que logran reducir los prejuicios asociados a la salud mental destacan por liderazgos visibles, espacios de confianza y consistencia en las acciones. Cuando las jefaturas abordan abiertamente la salud mental y promueven el cuidado como parte del trabajo cotidiano, transmiten un mensaje que da seguridad y facilita las conversaciones. Estos espacios seguros permiten a las personas expresar sus preocupaciones sin miedo a ser juzgadas, facilitando la detección temprana de problemáticas. Las organizaciones que avanzan realmente integran políticas, protocolos y acceso a apoyo especializado, generando un cambio cultural donde la salud mental se incorpora a la gestión diaria.

Liderazgo: ¿Qué competencias críticas necesita un jefe directo para apoyar a un trabajador en crisis?

El rol de los líderes es clave para la detección temprana y la contención inicial de situaciones de salud mental. La empatía y la escucha activa permiten identificar señales de alerta y generar espacios de conversación, complementadas con la capacidad de acoger, orientar y acompañar sin asumir la resolución del problema de manera individual.

Además, la gestión preventiva del clima y de las cargas laborales evita que los factores de riesgo escalen, junto con el conocimiento de los mecanismos para activar oportunamente redes de apoyo y atención especializada cuando sea necesario..

Lecciones aprendidas: ¿Cómo lograr que los programas no se queden en iniciativas de un solo mes?

La sostenibilidad se alcanza cuando la salud mental deja de ser un proyecto aislado y se vuelve una capacidad instalada en las organizaciones, con procesos, herramientas y liderazgos comprometidos con estas temáticas.

Las organizaciones que sostienen estos programas en el tiempo miden sistemáticamente sus resultados, toman decisiones basadas en datos y asignan responsabilidades claras a líderes o equipos que impulsan las acciones y aseguran su continuidad.

Asimismo, la difusión de acciones y el intercambio de buenas prácticas entre equipos fortalecen la cultura organizacional y fomentan el aprendizaje, asegurando que este tipo de programas se potencie con el tiempo y, finalmente, tengan un impacto en el bienestar de los equipos y el cuidado de las y los trabajadores.



5. Análisis de los Casos Corporativos en Salud Mental: Tendencias y Conclusiones

1. Enfoque Integral: Extensión de los Programas a Familias

Uno de los hallazgos clave en el análisis de los casos de buenas prácticas corporativas en salud mental es la tendencia a incluir no solo a los empleados, sino también a sus familias dentro de las iniciativas de bienestar. Empresas como **Golden Omega, Los Héroes, BASF Chile, SMU y Iansa**, entre otras, han extendido sus programas de apoyo psicológico y bienestar más allá del entorno laboral, reconociendo el papel fundamental de las dinámicas familiares en la salud mental de los trabajadores. Este enfoque integral no solo mejora la calidad de vida de los colaboradores, sino que también contribuye a una gestión preventiva más efectiva al abordar factores de estrés externos al trabajo.

2. Predominio de Programas de Bienestar con Enfoque en Salud Mental

El análisis revela que la mayoría de las iniciativas empresariales se desarrollan dentro de estrategias más amplias de bienestar organizacional, incorporando la salud mental como un componente clave. La mayoría de los programas incluyen consultas psicológicas, actividades de pausas activas, promoción de hábitos saludables, acompañamiento emocional y espacios de recreación. Este abordaje multidimensional indica un cambio desde intervenciones reactivas hacia estrategias preventivas más estructuradas, fortaleciendo la resiliencia organizacional.

3. Impacto de la Pandemia en la Implementación de Programas

Otro aspecto destacado en los casos analizados es que varias de las iniciativas comenzaron durante la pandemia de 2020. La crisis sanitaria aceleró la implementación de estrategias de apoyo psicológico y bienestar laboral, como en los casos de **Aguas Andinas, Golden Omega y Los Héroes**, cuyos programas surgieron en respuesta a las necesidades emergentes de contención emocional y adaptación organizacional. Esta tendencia sugiere que la pandemia no solo puso en relieve la importancia de la salud mental en el ámbito corporativo, sino que también promovió cambios estructurales en la forma en que las empresas gestionan el bienestar de sus empleados.

4. Impactos Positivos en el Clima Laboral y la Productividad

Diversos programas han demostrado efectos positivos en el clima organizacional, el compromiso de los empleados y la productividad empresarial. Casos como el de **BASF Chile**, que registró una reducción del ausentismo promedio a 1.5 días por colaborador, y **KSB Chile**, donde se observó una disminución en licencias médicas por enfermedades mentales, reflejan el impacto tangible de estas iniciativas. Asimismo, **Westfaliafruit Chile** reportó mejoras en desempeño y bienestar emocional, lo que confirma que el cuidado de la salud mental no solo responde a un imperativo ético, sino que también optimiza la gestión del talento y la estabilidad organizacional.

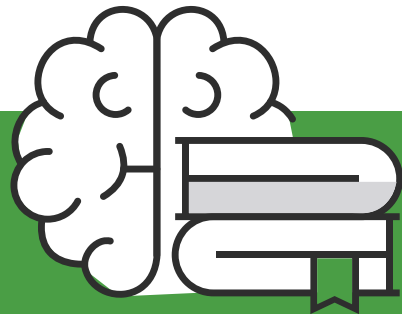
5. Enfoque Preventivo y Modelos de Gestión Estructurada

Más allá de la intervención individual, algunas empresas han desarrollado estrategias con un fuerte énfasis en prevención y gestión estructurada de la salud mental. **ENAP**, por ejemplo, ha implementado un modelo integral de bienestar mental laboral, que combina diagnóstico, prevención de riesgos psicosociales y mecanismos de seguimiento continuo. De manera similar, **Achs** ha fortalecido su ecosistema de cuidado laboral mediante asesorías psicológicas en línea y programas de acompañamiento a lo largo del ciclo de vida laboral. Estos modelos representan un avance hacia estructuras organizacionales más proactivas y sostenibles en materia de salud mental.



6. Uso de Certificaciones y Evaluación de Impacto

El análisis revela que algunas empresas han integrado certificaciones y sistemas de evaluación para medir el impacto de sus iniciativas. **Aguas Andinas y Laboratorios Bagó**, por ejemplo, han obtenido certificación NCh3262, lo que refuerza la institucionalización de sus estrategias de bienestar. Por otro lado, **BASF Chile** utiliza el Health Performance Index (HPI) para monitorear el impacto de sus intervenciones en salud. Estos mecanismos permiten a las organizaciones mejorar continuamente sus prácticas, ajustando estrategias en función de resultados medibles.



6. Conclusiones

A partir de la revisión de los casos presentados en este documento, se identifican distintos enfoques y niveles de desarrollo en las prácticas corporativas de salud mental. Las empresas han avanzado hacia modelos integrales de bienestar, fortaleciendo la prevención y extendiendo el apoyo más allá del entorno laboral. La pandemia de COVID-19 aceleró la adopción de estas iniciativas, impulsando una transformación estructural en la gestión del bienestar organizacional y multiplicando herramientas y buenas prácticas en los últimos años.

Los efectos positivos en clima laboral, productividad y reducción del ausentismo validan la relevancia de estas estrategias desde una perspectiva ética y de sostenibilidad empresarial. La gestión de la salud mental exige ajustes continuos según el contexto, la cultura organizacional y las necesidades de los colaboradores. Es crucial que las empresas mantengan un enfoque preventivo, priorizando la reducción de riesgos psicosociales sobre medidas reactivas.



Independientemente de su grado de desarrollo, todas las iniciativas analizadas comparten un compromiso con la protección de la vida y la salud. Su madurez varía según factores como el origen de la estrategia, el sector económico y la estructura de apoyo disponible. Contar con un marco de acción claro es fundamental para consolidar modelos más sólidos, con estructuras organizacionales que respalden su implementación, recursos adecuados y mecanismos de evaluación del impacto.



En este sentido, contar con un marco de acción resulta esencial, incluso si inicialmente se limita a actividades de sensibilización y difusión de información. La evolución hacia modelos más robustos demanda la definición de lineamientos corporativos claros, estructuras organizacionales que respalden su implementación, recursos económicos adecuados y mecanismos de evaluación del impacto.

En Chile, el marco regulatorio en Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido un motor clave para la gestión de la salud mental laboral, especialmente con el Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral en Salud Mental (CEAL-SM) y el Decreto Supremo 44. Además, los Organismos Administradores de la Ley 16.744 han ampliado su rol en el apoyo a las empresas, impulsando estrategias de bienestar más allá del ámbito ocupacional.

El compromiso creciente de entidades gubernamentales como MINSAL y SUSESO refuerza la promoción de la salud mental en los espacios laborales, motivando a empresas y organizaciones a implementar estrategias más estructuradas. Todo ello contribuye a la convergencia entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 3, con un impacto tangible en los indicadores de salud y bienestar de la población económicamente activa.

ANEXO

Tabla de Normativas sobre Salud Mental y Bienestar Laboral

NORMATIVAS VINCULADAS AL ÁMBITO LABORAL

Normativa/Política	Ámbito de aplicación	Principales disposiciones
Código del Trabajo (DFL N° 1/2003)	Legislación laboral	Exige condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y protege la vida y salud de los empleados.
Ley N° 16.744 (1968) - Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	Protección ocupacional	Establece seguro obligatorio con prestaciones médicas y económicas para trabajadores afectados por accidentes laborales o enfermedades profesionales.
D.S. 44 (2025) - Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo	Seguridad laboral	Regula la organización y estructura de SST en entidades empleadoras, fortaleciendo la gestión preventiva con enfoque de género y programas de estilos de vida saludable.
Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (D.S. N° 47/2016)	Marco nacional de SST	Promueve cultura de seguridad, reducción de siniestralidad laboral y vigilancia de factores de riesgo psicosocial.
Ley N° 20.001 (2005) - Limitación de cargas pesadas	Salud ocupacional	Regula el peso máximo que un trabajador puede manipular manualmente para prevenir lesiones.
Ley N° 21.012 (2017) - Protección de la Salud Mental Laboral	Salud mental en el trabajo	Establece el Protocolo de Enfermedades Mentales Laborales y refuerza la prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral.
Protocolo de Vigilancia de Factores de Riesgo Psicosocial CEAL SM	Salud mental ocupacional	Regula la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y medidas de intervención para el bienestar de los trabajadores.

Normativas indirectas

Normativa/Política	Ámbito de aplicación	Principales disposiciones
Código Sanitario (DFL N° 725, 1967)	Salud pública	Regula vigilancia epidemiológica, control de enfermedades transmisibles, higiene ambiental, regulación de alimentos, aguas, medicamentos y ejercicio de profesiones sanitarias.
Ley N° 19.937 (2004) - Reforma de la Autoridad Sanitaria	Sistema sanitario	Fortalece rol del MINSAL, crea Superintendencia de Salud, establece hospitales autogestionados y promueve participación ciudadana en salud.
Ley N° 20.418 (2010) - Salud Sexual y Reproductiva	Salud sexual	Garantiza acceso universal a métodos anticonceptivos en el sistema público, regula educación sexual integral y reconoce el derecho a información clara y sin sesgo.
Ley N° 20.606 (2012) - Etiquetado de Alimentos	Alimentación saludable	Establece etiquetado frontal en productos altos en calorías, azúcares, sodio y grasas, restringe publicidad dirigida a menores y prohíbe venta en establecimientos educacionales.
Ley N° 19.419 (1995) / Ley N° 20.660 (2013) - Control del Tabaco	Regulación antitabaco	Establece espacios libres de humo, restringe publicidad y prohíbe exhibición de cigarrillos en puntos de venta.
Ley N° 19.779 (2001) - Ley del SIDA	VIH/SIDA	Garantiza confidencialidad del estado serológico, prohíbe discriminación laboral y asegura acceso gratuito a tratamientos antirretrovirales.
Ley N° 21.258 (2020) - Ley Nacional del Cáncer	Oncología	Crea un Plan Nacional del Cáncer, establece un fondo para financiamiento de tratamiento y declara el cáncer como enfermedad de notificación obligatoria.

Normativas en Salud Mental más allá del contexto laboral

Normativa/Política	Ámbito de aplicación	Principales disposiciones
Ley N° 21.331 (2021) - Derechos en Salud Mental	Salud mental	Reconoce derechos fundamentales de personas con enfermedades mentales, garantiza atención con dignidad y promueve la integración social.
Plan Nacional de Salud Mental 2017-2025	Políticas de salud mental	Impulsa atención comunitaria, integración de salud mental en APS y reducción de hospitalización psiquiátrica.
Ley N° 20.584 (2012) - Derechos y Deberes de los Pacientes	Derechos de los pacientes	Regula acceso a atención de urgencia, consentimiento informado, confidencialidad y trato digno en salud.
Ley N° 20.394 (2009) - Protección a la Urgencia	Atención de urgencia	Prohíbe condicionar atención de urgencia a entrega de garantías de pago, asegurando acceso inmediato en riesgo vital.
Ley N° 20.646 (2012) - Acreditación de establecimientos de salud	Calidad en salud	Exige acreditación de prestadores públicos y privados para asegurar estándares de seguridad y calidad en atención médica.
Superintendencia de Salud (Ley 19.937 y Ley 20.585)	Fiscalización en salud	Supervisa derechos en salud, resuelve reclamos y sanciona incumplimientos en aseguradoras y prestadores.
Estrategia Nacional de Salud 2021-2030	Plan estratégico sanitario	Define objetivos alineados con la Agenda 2030, abordando salud pública, atención integrada y determinantes sociales.
Plan Nacional de Cáncer 2022-2027	Oncología	Implementa estrategias derivadas de la Ley 21.258 para prevención, detección temprana y tratamiento del cáncer.
Plan Nacional de Drogas 2021-2030	Prevención de consumo de sustancias	Coordina acciones para reducir el consumo perjudicial de alcohol y drogas, alineado con el ODS 3.5.
Política Nacional de Actividad Física y Deporte 2016-2025	Vida saludable	Promueve actividad física y hábitos saludables para prevenir enfermedades no transmisibles.
Reglamento Sanitario Internacional	Emergencias sanitarias	Establece protocolos globales para la gestión de pandemias y crisis sanitarias.

Otras normativas y sistemas de atención

Normativa/Política	Ámbito de aplicación	Principales disposiciones
Ley N° 19.451 (1995) / Ley N° 20.413 (2010) - Donación y trasplante de órganos	Salud pública	Regula procedimiento de trasplante y establece donación presunta.
Ley N° 20.850 (2015) - Ley Ricarte Soto	Protección financiera en salud	Crea sistema de cobertura universal para tratamientos de alto costo.
Ley N° 20.724 (2014) - Regulación de Farmacias y Medicamentos	Acceso a medicamentos	Regula prescripción por nombre genérico y venta en dosis unitarias para evitar gastos innecesarios.
Ley N° 19.378 (1995) - Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal	Atención Primaria	Regula administración, financiamiento y coordinación de la APS a nivel municipal, asegurando promoción y prevención en salud cercana a la comunidad.
Ley N° 19.937 (2004) - Descentralización y rol de APS	Atención Primaria	Define nuevas modalidades de gestión y coordinación entre niveles, fortaleciendo la integración de la red APS con los hospitales.



Pacto Global
Red Chile

Buenas Prácticas

Corporativas en

Salud Mental

