

r si nadi
as cárc
o de reo
lad.
ención
oblació
stera, e
s. De
l Interic
1 millór
mas tu-
ilizarse
ras a lo

ficó la
teració
cotidia-
mas, lo
mas m
argo, e
es es m
e luego
s. Para
e debe
emer-
intas fa-

mica, e
gencia,
las ins-
ciones.
mar, d
on pre-
nocen y
a.

C Columna

Javiera Navarrete
Dinámicas Humanas y DHumanLab



El trabajo como factor protector de la salud mental

En un país donde la cesantía alcanzó el 8,8% y las proyecciones económicas generan incertidumbre, la salud mental se vuelve un asunto estratégico, que trasciende el espacio personal y clínico.

Desde el 2011, la OCDE, en su Better Life Index, considera el trabajo como uno de los 11 pilares del bienestar y ha señalado que su presencia disminuye la prevalencia de síntomas de depresión severa al 13 %, en comparación con un 23 % entre quienes están desempleados o fuera de la fuerza laboral.

En Chile, el último Termómetro de Salud Mental Achs-UC (mayo 2025) muestra que un 45,2 % de la población está muy estresada por la situación económica. Además, uno de los hallazgos más impactantes es el aumento sostenido de la soledad percibida: 19 % de la población adulta urbana, con una mayor prevalencia en mujeres (21,4 %) que en hombres (14,4 %), especialmente entre los 30 y 39 años. Esta es la misma etapa de la vida donde las expectativas sociales son productividad, realización personal y estabilidad.

“La soledad es un riesgo que erosiona la salud mental”.

¿Están las organizaciones entendiendo el valor psicosocial del trabajo en tiempos de crisis? ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres son altamente funcionales desde lo productivo e invisibles emocionalmente desde lo institucional?

La soledad es un riesgo que erosiona la salud mental, y está presente en la oficina, en una casa silenciosa y en una rutina

sin redes de apoyo. Por eso, las organizaciones están llamadas a asumir un rol activo en la promoción del bienestar, con acciones concretas que marquen la diferencia. ¿Por dónde empezar?

Primero, midiendo bien. Usar herramientas como el CEAL-SM, que evalúan riesgos psicosociales con enfoque de género, y que permiten diseñar medidas ante la sobrecarga, la tensión emocional o el desequilibrio entre vida y trabajo. También es clave ofrecer espacios formativos que entreguen herramientas reales para gestionar el bienestar: programas de liderazgo consciente, cursos de autogestión emocional, mindfulness, talleres de conexión y resiliencia colectiva.

Y, por supuesto, impulsar políticas de conciliación y corresponsabilidad. En un país donde muchas mujeres enfrentan una tercera jornada ligada al cuidado familiar, esto no puede seguir siendo invisible.

Gestionar los riesgos psicosociales no solo responde a una urgencia social actual, sino que impacta estratégicamente en las organizaciones: menor ausentismo, mayor productividad, mejor clima laboral y fidelización. Además, previene crisis que podrían haberse gestado en silencio.

Todos pagamos un precio emocional ante las crisis económicas - y un poco más las mujeres.

En tiempos de incertidumbre, en medio de un país que se tambalea entre la cesantía y la ansiedad, las organizaciones que cuidan pueden convertirse en el espacio más humano que muchas personas tienen para sostenerse. Cuidar la salud mental no es sólo reaccionar ante el síntoma, sino cultivar las condiciones para que el malestar no escale.