



► Nota técnica

Octubre de 2026

La promoción de entornos psicosociales saludables en el trabajo: Avances y desafíos en América Latina

Carmen Bueno¹

Principales puntos

- Las estimaciones mundiales y nacionales muestran que los riesgos psicosociales laborales son una preocupación importante y creciente en el mundo del trabajo.
- Durante la última década, en América Latina se han producido avances en la promoción de entornos psicosociales saludables en el trabajo y en la protección de la salud mental. La sistematización de los progresos en diez países de la región permite conocer experiencias que pueden aportar elementos de referencia para otros contextos.²
- Las normas internacionales de la OIT representan una sólida base normativa para dar respuesta a los desafíos que plantea la salud mental en el trabajo.
- La prevención de los riesgos psicosociales laborales requiere de un enfoque de gestión en el lugar de trabajo, de la misma manera que se gestionan los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, con medidas preventivas en el origen del riesgo. Las medidas individuales pueden ser un complemento, pero no pueden reemplazar la adopción de medidas colectivas y organizacionales.
- Actuar frente a los riesgos psicosociales laborales con un enfoque de gestión preventivo y participativo, contribuirá a hacer efectivo el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable.

1. Estimaciones globales y nacionales

Los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo constituyen una preocupación importante y creciente para la seguridad y la salud de los trabajadores³, para la productividad de las organizaciones y para los resultados económicos.

Los peligros psicosociales relacionados con el trabajo, presentes en todos los sectores y formas de trabajo, son aquellos factores derivados del diseño del puesto de trabajo —como las exigencias, responsabilidades y contenido de las tareas—, de la gestión y organización del trabajo —como el modo en que se planifica, supervisa y apoya el trabajo, incluida la calidad de las interacciones laborales— y de las políticas, prácticas y procedimientos

¹ Carmen Bueno es Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo e Inspección Laboral de la Oficina de la OIT para el Cono Sur. La autora agradece los comentarios técnicos entregados por los especialistas de la OIT Martin Oelz, Karen Rosales, Juan J. Guilarte y Sonia Gontero, así como por Juan Manuel Pérez y Pedro Contador.

² Por limitaciones de espacio, la nota sistematiza, sin carácter exhaustivo, los principales avances producidos en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, República Dominicana y Uruguay.

³ La utilización del gramatical masculino, tanto en singular como en plural, se refiere a mujeres y hombres.

más amplios que rigen el trabajo —como la organización del tiempo del trabajo, las modalidades de empleo y los mecanismos de consulta y participación, entre otros (OIT 2026a).

La exposición a los peligros psicosociales puede dar lugar a los riesgos psicosociales, es decir, la combinación entre la probabilidad de la exposición y la gravedad de los daños en la salud, particularmente cuando la exposición es repetida o prolongada. Además de influir en la salud y el bienestar de los trabajadores, los riesgos psicosociales en el trabajo pueden impactar en el desempeño de las organizaciones (OIT 2026a).⁴

Según las últimas estimaciones de la OIT, cinco factores de riesgo psicosocial relacionados con el trabajo —tensión laboral, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, inseguridad en el empleo, jornadas prolongadas e intimidación laboral— se asocian con más de 840.000 muertes anuales en el mundo por enfermedades cardiovasculares —como los accidentes cerebrovasculares y las cardiopatías isquémicas— y trastornos mentales, de las que un 9,5% se producen en las Américas. Además de un alto coste humano, esto conlleva pérdidas económicas estimadas equivalentes al 1,37% del PIB mundial anual (OIT 2026a).

Se estima que el 35% de los trabajadores en el mundo trabaja más de 48 horas semanales (OIT, 2022) y que casi un 23% ha sufrido al menos una forma de violencia o acoso en su vida laboral, siendo este porcentaje de más del 34% en las Américas (OIT y Lloyd's Register Foundation 2023).

La digitalización, el uso de la inteligencia artificial, la aparición de nuevas formas de empleo como el trabajo en plataformas y el teletrabajo, el cambio climático y la incertidumbre geopolítica también tienen implicaciones en la salud mental (OIT, 2026a).

Algunos indicadores nacionales permiten ilustrar la magnitud de los desafíos relacionados con la salud mental en el trabajo en países de América Latina. Se advierte que se trata de indicadores de diferente naturaleza y de distintas fuentes y periodos, por lo que no son necesariamente comparables ni pueden extrapolarse entre países, sectores o contextos.

Según las encuestas nacionales, un 55% de los trabajadores en **Argentina** manifestaron no tener autonomía en su trabajo, un 45% estar expuestos a un alto ritmo de trabajo y un 43% a altas demandas emocionales (Observatorio SRT

2018). En **Colombia**, el riesgo psicosocial ocupa el segundo lugar entre los factores a los que los trabajadores refieren estar expuestos, con variables como el trabajo monótono o repetitivo, la atención directa al público y tareas de alta complejidad mental (Ministerio del Trabajo y OISS 2022).

Según los registros administrativos, el número de personas que en 2024 se ausentaron del trabajo en **Brasil** por depresión, ansiedad o estrés se duplicó respecto a la última década.⁵ Un 76% de las enfermedades profesionales diagnosticadas en **Chile** en 2025 estaban vinculadas a trastornos de salud mental (SUSESO, 2026a) y un 33,9% de las personas que respondieron el cuestionario de riesgo psicosocial manifestaron haber experimentado algún tipo de acoso o violencia en el trabajo en el último año (SUSESO 2026b). En **Costa Rica**, un 5,6% de las enfermedades profesionales reconocidas en 2024 se debieron a trastornos mentales y del comportamiento, y a estrés postraumático, con un incremento del 67% respecto a 2020 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2020 y 2024). En **México**, las enfermedades profesionales por trastornos mentales y del comportamiento registraron un aumento de más de un 85% desde 2022 a 2025 (IMSS 2022, 2023, 2024 y 2025). Las certificaciones médicas por trastornos de salud mental en **Uruguay** pasaron de representar menos del 9% en 2014 a más del 20% en 2025 (Berro, Labarthe y Garmendia 2026).

Las fuentes disponibles muestran diferencias por género en algunos resultados. El 49% de las mujeres en **Argentina** manifestaron estar expuestas a doble presencia⁶, frente al 37% de los hombres (Observatorio SRT 2018). Del total de enfermedades profesionales por salud mental reconocidas en **Chile** en 2024, un 81% correspondieron a mujeres y un 19% a hombres (SUSESO 2025). Las enfermedades profesionales de salud mental que afectaron a mujeres en **México** registraron un aumento desde 2022 a 2025 del 162% frente a un 47% en el caso de los hombres (IMSS 2022, 2023, 2024 y 2025).⁷

2. Avances en la promoción de entornos psicosociales saludables en el trabajo en América Latina

Se sistematizan a continuación los principales progresos que, desde 2016, se han producido en los diez países seleccionados en la promoción de entornos psicosociales

⁴ Para un análisis conceptual más exhaustivo, se recomienda consultar *El entorno psicosocial en el trabajo. Avances mundiales y vías de acción*.

⁵ <https://agenciabrasil.ebc.com.br/es/saude/noticia/2025-03/salud-mental-bajas-laborales-se-duplican-en-diez-anos>

⁶ Entendida como la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico y de cuidados.

⁷ Si bien estas diferencias de resultados entre hombres y mujeres no implican necesariamente una mayor prevalencia de los trastornos de salud mental entre las mujeres trabajadoras en los países analizados, sí ameritan una especial atención.

saludables en el trabajo y en la protección de la salud mental, los que se clasifican en relación con los siguientes aspectos:

2.1. Políticas y programas nacionales

Muchas de las políticas y los programas nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), fruto del diálogo social tripartito, muestran un creciente reconocimiento de la salud mental y promueven medidas para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales.

 Muchas de las políticas y los programas nacionales de SST, fruto del diálogo social tripartito, muestran un creciente reconocimiento de la salud mental y promueven medidas para prevenir y mitigar los riesgos psicosociales.

Este es el caso de la Política Nacional de SST 2024-2028 de **Chile**, que reconoce el respeto a la vida y la integridad física y psicosocial de los trabajadores, así como un enfoque preventivo y de gestión de los riesgos que considere las dimensiones física, mental y social. La política tiene entre sus objetivos la generación de acciones que promuevan la salud mental y entornos de trabajo libres de violencia y acoso, estableciendo la responsabilidad de las entidades empleadoras en la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos psicosociales.⁸ El Programa Nacional de SST 2025-2028 establece actividades orientadas a mitigar los factores de riesgo psicosocial, incluyendo la prevención y control de la violencia y acoso.⁹

El Plan Nacional de SST 2022-2031 de **Colombia** contempla en sus líneas operativas el desarrollo e impulso de actividades de identificación, evaluación y control de los

factores psicosociales y de promoción de la salud mental en el trabajo, incluyendo al sector informal (Ministerio de Trabajo 2022).

La Política Nacional de Salud Ocupacional de **Costa Rica** se refiere a la integridad física, mental, social y espiritual de los trabajadores, y el Plan de Acción para el periodo 2021-2026 fija actividades normativas y de investigación en materia de factores psicosociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2021).¹⁰

La Política Nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025 de **Ecuador** establece una línea estratégica para impulsar ambientes de trabajo saludables, con actividades como la elaboración de guías de atención integral para patologías laborales, con énfasis en lesiones mentales, entre otras, y el desarrollo de programas de prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo.¹¹

La Política Nacional de SST al 2030 de **Perú** adopta un concepto amplio de salud, que incluye el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y reconoce, en el contexto de las tecnologías y las nuevas realidades laborales, una predominancia de las exigencias mentales por sobre las físicas. En este sentido, establece lineamientos relacionados con estrategias de intervención para la gestión de los factores psicosociales laborales.¹²

La Política de Seguridad y Salud Laboral de **Uruguay**, aprobada en 2024, reconoce los entornos de trabajo seguros y saludables como un derecho fundamental y menciona que se debe garantizar la integridad física y psicosocial y el derecho a un trabajo libre de violencia y acoso.¹³

Junto a las políticas y programas nacionales de SST, se observa la aprobación de instrumentos de salud mental. Este es el caso del Plan “Construyendo Salud Mental” de **Chile**, que complementa los avances del Plan nacional de Salud Mental 2017-2025¹⁴, la Política Nacional de Salud Mental 2024-2033 de **Colombia**¹⁵, el Pacto Nacional por la Salud Mental en **Ecuador**¹⁶, y las Estrategias de Salud Mental y Bienestar 2025-2030¹⁷ y de Prevención de Suicidio 2021-2025 de **Uruguay**.¹⁸

2.2. Marcos normativos

⁸ Decreto N° 2 de 2024 que aprueba texto de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo 2024-2028.

⁹ Decreto Exento N° 74 de 2025 que aprueba el programa nacional de seguridad y salud en el trabajo 2025-2028.

¹⁰ Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional 2021-2026.

¹¹ Política nacional de Salud en el Trabajo 2019-2025.

¹² Decreto Supremo N° 018 de 2021 que aprueba la política nacional de seguridad y salud en el trabajo al 2030.

¹³ Decreto N° 246 de 2024 relativo a la fijación de una política nacional de seguridad y salud laboral, prevención de riesgos laborales.

¹⁴ Plan Construyendo Salud Mental.

¹⁵ Política Nacional de Salud Mental 2024-2033.

¹⁶ Pacto Nacional por la Salud Mental.

¹⁷ Estrategia Nacional de Salud Mental y Bienestar 2025-2030.

¹⁸ Estrategia Nacional de Prevención de Suicidio 2021-2025.

Las legislaciones nacionales de SST han reconocido de manera gradual la dimensión mental de la salud laboral junto a la dimensión física. Además, han establecido obligaciones legales de gestión de los riesgos psicosociales, han reconocido los trastornos mentales como enfermedades profesionales, han regulado la prohibición del acoso y la violencia en el trabajo, así como el derecho a la desconexión digital y la prevención de consumos de alcohol y otras drogas en los lugares de trabajo. El alcance de estas obligaciones, sus mecanismos de implementación y los sujetos obligados varían de acuerdo con cada ordenamiento jurídico nacional.

Reconocimiento legal de la protección de la salud mental en el trabajo

Colombia estableció en 2025 la obligación legal para los todos los empleadores y contratantes de desarrollar, con la asesoría y asistencia técnica de las Administradoras de Riesgos Laborales, un plan de intervención para la promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales, el cual ha de contemplar acciones específicas conforme a los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial. Las acciones de intervención deben incluir la promoción de factores psicosociales protectores; la intervención primaria sobre los factores de riesgo psicosocial —gestión de las cargas de trabajo, de la jornada y las pausas en el trabajo, del trabajo por turnos, formación de los trabajadores, conciliación, implementación del teletrabajo y prevención de la violencia y el acoso; la intervención secundaria; y acciones de promoción de la salud. Junto a la responsabilidad de los empleadores y contratantes de ejecutar estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales, la norma consagra la responsabilidad de trabajadores y contratistas de velar por el cuidado integral de su salud y de participar en las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales.¹⁹

La norma federal de seguridad y salud de **México** define el entorno organizacional favorable y los factores de riesgo psicosocial, y establece las obligaciones patronales de identificar y analizar los puestos de trabajo con riesgo psicosocial por la naturaleza de sus funciones o el tipo de jornada laboral, adoptar medidas preventivas pertinentes para mitigarlos, practicar exámenes o evaluaciones clínicas, informar a los trabajadores sobre estos riesgos y registrar

las medidas adoptadas y los resultados de los exámenes médicos.²⁰

Por su parte, la ley de salud mental de 2019 de **Perú** menciona los riesgos laborales entre los ámbitos en los que pueden manifestarse problemas psicosociales que lleven a patologías que afectan a la salud mental²¹, por lo que el reglamento de la citada ley se refiere a la promoción y prevención de la salud mental en los ámbitos laborales.²²

Cuando define la salud en relación con el trabajo, la norma de **República Dominicana** menciona no solo la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también a los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con el trabajo.²³

Gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo

La prevención de los riesgos psicosociales laborales requiere de un enfoque de gestión en el lugar de trabajo, de la misma manera que se gestionan los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. El reconocimiento legal de esta obligación constituye un desarrollo relevante en varios países.



La prevención de los riesgos psicosociales laborales requiere de un enfoque de gestión en el lugar de trabajo, de la misma manera que se gestionan los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos.

Así, **Brasil** estableció en 2024 la obligación empresarial de implementar un programa de gestión de los riesgos que abarque los derivados de agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales relacionados con el trabajo.²⁴

La norma sobre gestión preventiva de los riesgos laborales de **Chile** de 2023 señala que, al elaborar la matriz de

¹⁹ Decreto N° 0728 de 2025 sobre acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.

²⁰ Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2014.

²¹ Ley N° 30.947 de 2019 de salud mental.

²² Decreto Supremo 07-2020-SA que aprueba el reglamento de la ley de salud mental.

²³ Decreto N° 522 de 2006 que aprueba el reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

²⁴ Portaria MTP N° 1.419 de 2024 que actualiza la NR 1.

identificación de peligros y evaluación de riesgos, las entidades empleadoras deben considerar la exposición a los factores de riesgo laboral existentes en el lugar de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso. Además, las funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se extienden a la revisión de las medidas y prácticas implantadas de control de riesgos para la salud física o mental, y los Departamentos de Prevención deben considerar los riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y biológicos en los procesos de identificación y evaluación.²⁵

Los empleadores en **Colombia** deben evaluar los factores psicosociales laborales, utilizando para ello instrumentos validados, e implementar medidas preventivas y correctivas, así como vigilancia epidemiológica, conforme a unos criterios definidos.²⁶ En 2025 se estableció la responsabilidad de los empleadores y contratantes de realizar el monitoreo constante de la exposición a riesgos psicosociales en el marco del Sistema de Gestión de SST.²⁷

Ecuador reglamentó en 2025 la obligatoriedad para todas las empresas, con independencia del número de trabajadores, de gestionar la prevención de los riesgos psicosociales. Las empresas con más de diez trabajadores deben, además, implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales.²⁸

En 2018, **México** aprobó una norma oficial sobre identificación, análisis y prevención de los factores de riesgo psicosocial, tales como las condiciones del ambiente de trabajo, la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, las largas jornadas, el liderazgo y las relaciones negativas, y la violencia laboral, entre otros. Junto a las obligaciones de los empleadores, la norma también establece obligaciones de los trabajadores.²⁹

La normativa de SST de **Perú** establece la obligación de las empresas de gestionar todos los riesgos, eliminándolos en su origen y aplicando sistemas de control cuando no se puedan eliminar. Se menciona la atenuación del trabajo monótono y repetitivo, y la integración de los planes y programas de prevención a la organización del trabajo. Las evaluaciones de riesgo han de abarcar los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.³⁰ Además, se

regulan los parámetros para la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores. La norma se refiere a la carga mental de trabajo —a partir de indicadores como el ritmo de trabajo, la atención y la complejidad de las tareas, entre otros— y a los factores de riesgo biopsicosociales que afectan a la salud física, psíquica y social directamente relacionados con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas. Se establecen las obligaciones empresariales de impulsar un clima y un ritmo de trabajo adecuados, evitar la monotonía, propiciar la participación en tareas diversas e incluir pausas para el descanso.³¹

Entre las obligaciones del empleador, la norma de **República Dominicana** cita expresamente la adopción de medidas relativas a la duración del trabajo y de los descansos, y a eliminar la fatiga física y mental excesiva. Además, la evaluación de los riesgos y la vigilancia de la salud deberán considerar la carga mental.³²

Reconocimiento de los trastornos mentales de origen laboral

Desde la revisión en 2010 de la *Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)* con el reconocimiento del trastorno de estrés postraumático y los trastornos mentales relacionados con el trabajo, muchos países han actualizado sus listados nacionales de enfermedades profesionales a fin de incluir las enfermedades mentales, sin perjuicio de la necesidad de comprobar la relación de causalidad entre la patología y la exposición a los factores de riesgo.

En 2025, **Argentina** actualizó la tabla de evaluación de incapacidades laborales adaptándola, entre otros aspectos, a los avances científicos y clínicos en el campo de la salud mental³³ y en 2026 aprobó el Protocolo de prestaciones en salud mental, relativo al otorgamiento de prestaciones de atención psicológica por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) y los empleadores autoasegurados.³⁴

Brasil incorporó en 2023 nuevas patologías en su lista de enfermedades relacionadas con el trabajo tales como los trastornos mentales y del comportamiento, trastornos

²⁵ Decreto N° 44 de 2023 que aprueba el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales.

²⁶ Resolución N° 2.646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

²⁷ Ley N° 2.460 de 2025 que modifica la ley de salud mental.

²⁸ Acuerdo MDT N° 186 de 2026 que reforma el Acuerdo MDT N° 102 de 2025.

²⁹ NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención.

³⁰ Ley N° 29.783 de 2011 de seguridad y salud en el trabajo y Decreto Supremo N° 005-2012-TR que la reglamenta.

³¹ Resolución Ministerial N° 375-2008 TR que aprueba la norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico.

³² Decreto N° 522 de 2006 que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

³³ Decreto N° 549/2025 que aprueba el Anexo Tabla de evaluación de incapacidades laborales.

³⁴ Resolución SRT 8/2026 sobre el Protocolo de prestaciones en salud mental.

depresivos, trastornos ansiosos, trastornos del sueño, estrés grave, estrés postraumático, agotamiento (*burnout*), suicidio, y otros trastornos neuróticos, todos ellos relacionados con factores de riesgo definidos.³⁵

Chile reconoce como enfermedades profesionales el trastorno de adaptación, el trastorno de ansiedad, la depresión, las reacciones al estrés y el trastorno de somatización, siempre que se trate de trabajos con exposición a riesgo de tensión psíquica y se compruebe la relación de causa a efecto.³⁶ La norma sobre calificación de las enfermedades mentales se revisó en 2023, estableciendo que la calificación debe incluir una evaluación clínica médica y psicológica, y una evaluación de las condiciones de trabajo. El Comité de calificación de estas enfermedades está conformado por un médico del trabajo, un psiquiatra y un psicólogo, terapeuta ocupacional u otro profesional vinculado a la salud mental.³⁷

La tabla de enfermedades profesionales de **Colombia** contempla patologías que pueden originarse por agentes psicosociales como los trastornos psicóticos, depresión, trastorno de ansiedad, reacciones al estrés grave y trastorno de adaptación, entre otras, las que pueden afectar, según la norma, a cualquier trabajador, en cualquier puesto de trabajo y actividad laboral donde exista exposición a agentes causales relacionados con la gestión organizacional, las condiciones de la tarea y otras condiciones del medioambiente de trabajo.³⁸

Ecuador reconoce desde 2016 como enfermedades profesionales el trastorno de estrés postraumático y otros trastornos mentales o del comportamiento.³⁹

La revisión en 2016 de la tabla de enfermedades del trabajo de **México** significó el reconocimiento de patologías relacionadas con los trastornos mentales como la ansiedad, el insomnio, la depresión y los trastornos asociados al estrés.⁴⁰ Además, en 2024 se definieron, para cada enfermedad, los agentes causales, los criterios clínicos y de exposición laboral, y los parámetros de evaluación.⁴¹

Teletrabajo

En los marcos regulatorios del trabajo a distancia y el teletrabajo encontramos disposiciones relacionadas con la salud mental.

La ley de 2017 de **Brasil** indica que el empleador deberá orientar a los empleados en teletrabajo en lo que se refiere a las precauciones que deben ser tomadas con el objetivo de evitar enfermedades y accidentes de trabajo, debiendo el empleado firmar un término de responsabilidad y comprometiéndose a seguir las indicaciones.⁴²

La regulación de 2020 de **Chile** sobre el trabajo a distancia garantiza el deber de protección del empleador respecto a los teletrabajadores y reconoce la obligación de información sobre los riesgos, de capacitación sobre las medidas de seguridad y salud y de entrega de elementos de protección personal, debiendo velar por el cumplimiento de las condiciones de SST.⁴³ La autoridad diseñó un instrumento de autoevaluación a ser aplicado por los teletrabajadores, que contempla, entre otros, los riesgos psicosociales, cuyos resultados serán la base para la elaboración de la matriz de evaluación de riesgos y del programa preventivo por parte de los empleadores.⁴⁴

Especial importancia tiene el reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital. Este es el caso de la ley de **Argentina** que reguló en 2020 el derecho del teletrabajador a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. Este derecho se acompaña del correlativo deber del empleador de no exigir a los teletrabajadores la realización de tareas ni de remitirles comunicaciones por ningún medio fuera de la jornada laboral.⁴⁵

En las normas de **Chile** y de **Perú** se especifica la duración del derecho a la desconexión, respectivamente, de doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas y de las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.⁴⁶

Algunos países reconocen el derecho a la desconexión, pero establecen excepciones, como en el caso de **Costa**

³⁵ Portaria GM/MS Nº 1.999 de 2023 que modifica la Portaria Nº 5 de 2017 y actualiza la lista de enfermedades relacionadas con el trabajo.

³⁶ Decreto Nº 73 de 2006 que modifica, entre otras normas, el Decreto Supremo Nº 109 de 1968 que aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

³⁷ Circular SUSESO Nº 3.786 de 2023 sobre evaluación y vigilancia de riesgos psicosociales laborales y otras materias referidas a la calificación de las enfermedades mentales.

³⁸ Decreto Nº 1.477 de 2014 que contiene la tabla de enfermedades laborales, modificado por Decreto Nº 676 de 2020.

³⁹ Resolución IESS Nº 513 de 2016 que aprueba el reglamento del seguro general de riesgos del trabajo, Anexo I.

⁴⁰ Decreto de 2023 por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

⁴¹ Catálogo de las Cédulas para la Valuación de Enfermedades de Trabajo.

⁴² Ley Nº 13.467 de 2017 que modifica la Consolidación de las Leyes del Trabajo para adecuarla a las nuevas relaciones de trabajo.

⁴³ Ley Nº 21.220 de 2020 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

⁴⁴ Dictamen SUSESO Nº 3.049 de 2020.

⁴⁵ Ley Nº 27.555 de 2020 sobre el régimen legal del contrato de teletrabajo.

⁴⁶ Ley Nº 31.572 de 2022 sobre el teletrabajo.

Rica, relacionadas con situaciones imprevistas y urgentes, siempre que el empleador cuente con la anuencia del teletrabajador⁴⁷; de **Colombia**, en caso situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extras de colaboración cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable⁴⁸; de **Ecuador** para trabajadores en cargos de confianza o puestos directivos, en situaciones de fuerza mayor cuando sea necesario para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia, y cuando el trabajador dé su conformidad expresa o tácita⁴⁹; y de **República Dominicana** en situaciones de emergencia del empleador en relación con el servicio pactado.⁵⁰

En el caso de **Colombia**, la norma establece que la inobservancia persistente y demostrable del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral.

2.3. Cuestionarios de evaluación psicosocial

Dado que los riesgos psicosociales no siempre son directamente observables, se recomienda el uso en los lugares de trabajo de herramientas de evaluación reconocidas, validadas y respondidas de manera anónima por los trabajadores. Junto con los registros de la organización y datos de recursos humanos, estos cuestionarios permiten identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial (OIT, 2026a).

Argentina cuenta con el Cuestionario CoPsoQ-ARG, resultado de la adaptación del método *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (CoPsoQ). El cuestionario analiza ocho dimensiones: exigencias en el trabajo; doble presencia; organización del trabajo; relación interpersonal y liderazgo; inseguridad; confianza; justicia; y salud autopercebida. Con carácter previo a su respuesta anónima, el método recomienda su presentación a los representantes de la empresa y de los trabajadores, y la designación de un comité bipartito de trabajo.⁵¹

Desde 2023, en **Chile** está vigente el Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (CEAL-SM/SUSESO) como metodología de evaluación de riesgo psicosocial en las empresas con diez o más trabajadores. Antes de la aplicación del cuestionario, se debe constituir

un Comité de Aplicación de carácter bipartito y realizar una campaña de difusión y sensibilización. A través de 88 preguntas, respondidas de manera anónima, el cuestionario analiza las siguientes doce dimensiones: carga de trabajo; exigencias emocionales; desarrollo profesional; reconocimiento y claridad de rol; conflicto de rol; calidad del liderazgo; compañerismo; inseguridad sobre las condiciones de trabajo; equilibrio entre el trabajo y la vida privada; confianza y justicia organizacional; vulnerabilidad; y violencia y acoso. Durante 2025, se respondieron 1.021.129 cuestionarios en 20.913 centros de trabajo. Los resultados mostraron que en un 20,8% se registraron condiciones de riesgo psicosocial medio o alto (SUSESO 2026b).

En 2022 se aprobaron en **Colombia** un conjunto de instrumentos de evaluación validados y guías de intervención como referentes técnicos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de los factores de riesgo psicosocial.⁵² Para gestionar, aplicar y generar información de estas evaluaciones, en 2025 se puso en funcionamiento el Sistema de Información de Riesgo Psicosocial (SIRPSI).⁵³

Costa Rica inició en 2025 el proceso de elaboración de la metodología de evaluación de los factores psicosociales en el trabajo (MEPS-CSO), con una fase previa de validación a través de una encuesta nacional respondida por 22.118 personas. El instrumento de evaluación contempla 104 ítems distribuidos en cinco dimensiones: exigencias del trabajo; control en el trabajo; violencia en el trabajo; problemas de relaciones sociales y liderazgo; y falta de reconocimiento (Consejo de Salud Ocupacional 2026).

Para promover la prevención del riesgo psicosocial en empresas e instituciones públicas y privadas con más de diez trabajadores, en 2018 se desarrolló en **Ecuador** un cuestionario de evaluación y una guía para su aplicación. El cuestionario tiene 58 preguntas distribuidas en ocho dimensiones: carga y ritmo de trabajo; desarrollo de competencias; liderazgo; margen de acción y control; organización del trabajo; recuperación; soporte y apoyo; y otros aspectos como acoso, adicción al trabajo y doble presencia (Ministerio del Trabajo 2018).

En 2022 **Perú** adoptó el cuestionario CENSOPAS-COPSOQ como metodología de identificación y evaluación de los riesgos psicosociales. A través de unas 35 preguntas en su

⁴⁷ Ley N° 9.738 de 2019 que regula el teletrabajo.

⁴⁸ Ley N° 2.191 de 2022 por la que se regula la desconexión laboral.

⁴⁹ Acuerdo MDT N° 102 de 2025 para la prevención y atención de todo caso de discriminación, violencia y acoso laboral en el sector privado.

⁵⁰ Resolución MT N° 23 de 2020 sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.

⁵¹ <https://copsoqarg.org/>

⁵² Resolución N° 2.764 de 2022 que adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/riesgo-psicosocial-2/>

⁵³ <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/sirpsi/herramientavirtual/>

versión corta, el cuestionario evalúa 6 dimensiones: exigencias psicológicas; conflicto trabajo-familia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones del trabajo; y capital social.⁵⁴ Durante 2025, 158.717 trabajadores de 1.069 centros de trabajo respondieron el cuestionario, mostrando los resultados que solo en un 34% de las calificaciones promedio se registraron condiciones psicosociales favorables, (Plataforma CENSOPAS-COPSOQ 2025).

2.4. Comprobación del cumplimiento normativo

Las inspecciones del trabajo desempeñan un papel central en la promoción del cumplimiento normativo de la SST, incluida la salud mental. La doble función de las inspecciones laborales —velar por el cumplimiento normativo, imponiendo sanciones de ser necesario, y facilitar información y asesoramiento a los empleadores y a los trabajadores— reviste especial importancia en el caso de los riesgos psicosociales, que requieren de una gestión preventiva y de la capacidad de intervenir en los casos de incumplimiento.

La doble función de las inspecciones laborales (...) reviste especial importancia en el caso de los riesgos psicosociales, que requieren de una gestión preventiva y de la capacidad de intervenir en los casos de incumplimiento.

La inspección del trabajo de **Chile** inició en 2015 un programa de fiscalización asistida respecto al cumplimiento del Protocolo de Vigilancia de Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, el cual incluyó a empresas de distintos sectores (USESAL, 2016). Además, el

servicio inspectivo diseñó y difundió material promocional sobre la gestión de los riesgos psicosociales y sus beneficios a trabajadores y empleadores.⁵⁵ En 2017, en conjunto con la SUSESO, se realizaron fiscalizaciones piloto en materia de riesgos psicosociales a 140 empresas.⁵⁶ Además de las investigaciones realizadas por la presentación de denuncias por presunta vulneración de la ley sobre violencia y acoso durante los primeros diecisiete meses tras su entrada en vigor, en ese periodo se realizaron 3.880 fiscalizaciones en las que se aplicaron 1.933 multas por incumplimientos relacionados con los protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo (Dirección del Trabajo 2026).

En 2025, **Colombia** creó el modelo “Una inspección con propósito” que incorpora un enfoque diferencial y de género, y prioriza determinados incumplimientos como la violencia laboral y la violencia basada en género. La implementación de este modelo de inspección corresponde al “Grupo de inspección élite con enfoque diferencial y de género” que se creó en 2022.⁵⁷ En 2026, se han desarrollado unos lineamientos de inspección para el trabajo doméstico remunerado que incluyen la gestión del riesgo psicosocial, debiendo el personal inspector verificar aspectos como el trabajo monótono y repetitivo, alta carga de trabajo, largas jornadas y carga emocional, constatar la existencia de protocolo para la prevención y atención de la violencia y el acoso, e indagar, durante las entrevistas, conductas constitutivas de violencia y acoso. A tal efecto, se ha desarrollado una guía para los inspectores y una guía de autoinspección para los empleadores.⁵⁸

Perú elaboró en 2022 un protocolo de fiscalización en materia de hostigamiento sexual, que establece las pautas que debe seguir el personal inspectivo durante las actuaciones en estas materias.⁵⁹

La inspección del trabajo de **Uruguay** reporta la realización de operativos de inspección en materia de acoso sexual en el trabajo, en los que se intimaba a presentar el protocolo de prevención reglamentado en 2017, resultando 74 actas de visita. En el marco del “Compromiso Nacional por la Vida, la Seguridad y la Salud en el Trabajo”, en el mismo año se realizaron acciones de capacitación presencial a empleadores y trabajadores en todo el país, incluyendo temas de salud mental, así como violencia y acoso.⁶⁰

Las iniciativas voluntarias tales como los sistemas de autoevaluación, las auditorías y las certificaciones pueden

⁵⁴ Cuestionario de identificación y evaluación de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo (Versión actualizada 2025).

⁵⁵ Tríptico *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*.

⁵⁶ <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-113558.html>

⁵⁷ Resolución N° 4.179 de 2025 sobre inspección con propósito.

⁵⁸ Circular N° 0089 de 2026 sobre lineamientos de inspección para el trabajo doméstico remunerado.

⁵⁹ Resolución SUNAFIL N° 257 de 2022 que aprueba el protocolo de fiscalización en materia de hostigamiento sexual.

⁶⁰ Proyecto Compromiso por la vida, la seguridad y salud en el trabajo.

desempeñar una función complementaria importante a la inspección del trabajo. Este es el caso del mecanismo de reconocimiento de **México** a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, que incluye acciones de prevención de la violencia laboral, la violencia de género y el hostigamiento sexual.⁶¹

2.5. Promoción y sensibilización

De la mano de los avances normativos, los actores tripartitos han desarrollado guías, manuales, herramientas prácticas y campañas de sensibilización para promover el conocimiento y la aplicación de las nuevas regulaciones sobre salud mental, violencia y acoso.

La SRT de **Argentina** elaboró una guía para la intervención psicosocial en espacios laborales que contiene orientaciones para la aplicación del cuestionario CoPsoQ-ARG (SRT, 2025).

Tras la actualización en 2024 de la norma sobre la gestión de los riesgos laborales, la Secretaría de Inspección del Trabajo de **Brasil** publicó un manual para la interpretación y aplicación de las nuevas obligaciones, incluyendo la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo⁶², así como materiales informativos para la prevención del acoso, la violencia y el suicidio relacionados con el trabajo.⁶³

Con ocasión de la entrada en vigor de la ley sobre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, la Subsecretaría de Previsión Social de **Chile** publicó en 2024 una guía práctica para facilitar su cumplimiento.⁶⁴

En 2018, los Ministerios de Trabajo y de Salud de **Costa Rica** aprobaron unas directrices para promover el bienestar en las instituciones públicas, incluyendo la salud física y mental.⁶⁵

Ecuador actualizó en 2021 la guía para la implementación de los programas de prevención de los riesgos psicosociales en las empresas y organizaciones con más de diez trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2021).

Para promover el cumplimiento de la norma sobre factores de riesgo psicosocial, en **México** se desarrollaron una guía

informativa, un tríptico y un modelo de protocolo para prevenir la violencia laboral en los centros de trabajo.⁶⁶

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de **Costa Rica** promovió en 2025 una campaña para la aplicación de una encuesta nacional sobre factores psicosociales en el trabajo, previa a la construcción de un método para evaluar los factores psicosociales en el trabajo.⁶⁷

A través de las iniciativas “Trabajemos saludablemente, compromiso de todos” y “Estado sin acoso”, en **Perú** se han impulsado acciones para promover entornos de trabajo saludables, con enfoque en la salud mental, en los sectores privado y público.⁶⁸

Una campaña frente al acoso laboral y sexual fue promovida en 2025 a través de las redes sociales del Ministerio de Trabajo de la **República Dominicana**.⁶⁹

Conscientes de que una gestión adecuada de la salud mental y de los factores de riesgo psicosocial puede contribuir al bienestar de los trabajadores y al desempeño sostenible de las empresas, diversas **organizaciones de empleadores** han desarrollado herramientas en esta materia. En ese sentido, y en el marco de Iniciativa *Spotlight*, la Unión Industrial **Argentina** y la OIT elaboraron una guía empresarial para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (OIT 2023).

La Asociación Nacional de Empresarios de **Colombia** (ANDI) y la OIT elaboraron, en el marco del proyecto Vision Zero Fund, una guía práctica para detectar y gestionar riesgos psicosociales en la empresa. El instrumento se basa en un Sistema de Alerta Temprana (SAT), compuesto por cuatro etapas que permiten clasificar los riesgos en tres niveles, y proporciona protocolos de primeros auxilios psicológicos (OIT 2026b).

En relación a las **organizaciones de trabajadores**, en 2024 la Asociación Bancaria de **Argentina** publicó un protocolo de actuación de para situaciones de discriminación, acoso y violencia, que contempla las distintas fases del protocolo.⁷⁰ Desde centrales sindicales de **Chile** y **Uruguay**⁷¹ se reportan actividades de promoción de la salud mental en el trabajo.

⁶¹ NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

⁶² Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR 1.

⁶³ Cartella Amarella y Guía de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual.

⁶⁴ Guía práctica para la prevención y control de la violencia y acoso en los lugares de trabajo.

⁶⁵ Directriz N° 027-S-MTSS promoción del bienestar en las instituciones públicas, mediante la adopción de hábitos saludables en la alimentación, salud física y mental, actividad física y recreación laboral y, espacios libres de humo de tabaco.

⁶⁶ Guía Informativa de la NOM-035 y Tríptico NOM-035.

⁶⁷ Campaña de Riesgos Psicosociales.

⁶⁸ <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/1077792-mtpe-lanzo-la-estrategia-nacional-trabajemos-saludablemente-compromiso-de-todos> y <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2853075/1375-estado-sin-acoso-cartilla-informativa-sobre-el-hostigamiento-sexual-laboral-espanol.pdf>

⁶⁹ https://www.instagram.com/p/DLpy3RDRXwz/?img_index=6

⁷⁰ https://labancaria.org/wp-content/uploads/2024/02/protocolo-24_-ok.pdf

⁷¹ <https://www.pitcnt.uy/novedades/pit-cnt-analiza-la-salud-mental-en-el-trabajo-y-presento-avances-en-la-prevencion-de>

3. Desafíos y conclusiones

La implementación de estos avances ha evidenciado la aparición de algunos desafíos, a los que se suman otros, derivados de las rápidas y constantes transformaciones que se producen en el mundo del trabajo.

Pese a los progresos normativos señalados, algunos países de América Latina enfrentan **desafíos legales** en tanto que los marcos jurídicos nacionales presentan distintos grados y modalidades de desarrollo respecto de los factores de riesgo psicosocial, la salud mental y la violencia y el acoso.

A este respecto, las **normas internacionales del trabajo** tienen un rol importante para dar respuesta a los desafíos que plantea la salud mental laboral, incluida la violencia y el acoso.

►► (...) las normas internacionales del trabajo tienen un rol importante para dar respuesta a los desafíos que plantea la salud mental laboral, incluida la violencia y el acoso.

Especial mención merecen el *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 1981 (núm. 155), el *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*, 2006 (núm. 187) y el *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 190). Hasta la fecha, el Convenio núm. 155 ha recibido ocho ratificaciones en América Latina —Argentina, Brasil, Chile, Cuba, El Salvador, México, Uruguay y Venezuela—, mientras que cinco países latinoamericanos han ratificado el Convenio núm. 187 —Argentina, Chile, Cuba, República Dominicana y Uruguay. Por último, nueve de los países que han ratificado hasta ahora el Convenio núm. 190 son países latinoamericanos—Argentina, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú y Uruguay.⁷² Cabe recordar que, desde 2022, el Convenio núm. 155 y el Convenio núm. 187 son convenios fundamentales, por lo que los países que integran la OIT tienen el compromiso de cumplir sus principios, con independencia de su ratificación. Por último, la *Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales*,

2002 (núm. 194) establece un estándar internacional para el reconocimiento de las enfermedades profesionales, incluidas las que afectan a la salud mental.

Las organizaciones de empleadores señalan la necesidad de que los procedimientos frente a la violencia y el acoso procuren **canales accesibles y protección frente a represalias**, junto con las garantías de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y derecho de defensa de todas las partes involucradas.

Muchas empresas ya cuentan con sistemas de gestión de la SST respecto a los riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Sin embargo, la **gestión efectiva de los riesgos psicosociales** es un desafío pendiente, particularmente a la hora de aplicar medidas preventivas en el origen del riesgo. Tras la evaluación del peligro psicosocial mediante cuestionarios validados, el riesgo debe abordarse desde su fuente u origen, incidiendo en factores como las exigencias, responsabilidades, carga de trabajo, autonomía, organización del tiempo de trabajo y mecanismos de control y supervisión, entre otros. Frente al riesgo psicosocial, las medidas individuales pueden ser un complemento, pero no pueden reemplazar la adopción de medidas colectivas y organizacionales.

►► Frente al riesgo psicosocial, las medidas individuales pueden ser un complemento, pero no pueden reemplazar la adopción de medidas colectivas y organizacionales.

La inclusión progresiva de la violencia y el acoso en los cuestionarios de evaluación del riesgo psicosocial es un aspecto que amerita mayores desarrollos.

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo, incluida la menor tasa de participación y la brecha salarial, pueden contribuir a una mayor exposición a riesgos psicosociales y a resultados adversos en materia de salud mental. En determinados sectores predominantemente feminizados, como salud, educación, servicios y cuidados, se observa una exposición relevante a determinados riesgos psicosociales (OIT, 2025). Además, las mujeres están más afectadas por la doble presencia, lo que implica

⁷² OIT, NORMLEX Information System on International Labour Standards (septiembre 2026).

una doble carga de trabajo. Por todo ello, resulta fundamental **integrar un enfoque de género** en las políticas de salud mental en el trabajo que considere las distintas realidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

Pese al aumento de las enfermedades relacionadas, todavía existe una fuerte estigmatización en torno a la salud mental, lo que pone de relieve la importancia de reforzar los **esfuerzos de sensibilización** en la materia, con el fin de cambiar las percepciones y algunos comportamientos que perpetúan factores de riesgo psicosocial que no son adecuadamente gestionados, así como conductas constitutivas de violencia y el acoso en el trabajo.

Actuar frente a los riesgos psicosociales laborales, incluyendo la violencia y acoso en el trabajo, con un enfoque de gestión preventivo y participativo, contribuirá a hacer efectivo el **derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable**.

Para ello, el **diálogo social**, tripartito y bipartito, desempeña un rol crucial para diseñar e implementar políticas de salud mental en el entorno laboral que respondan a los problemas reales y obtengan el compromiso activo por parte de los actores tripartitos del mundo del trabajo.

Referencias

Berro G., Labarthe J. y Garmendia M. (2026) *Cuando el trabajo enferma: la crisis silenciosa de la salud mental en Uruguay*. La Diaria Opinión.

Consejo de Salud Ocupacional (2026) *Resultados estudio de validación empírica de un cuestionario para identificar y evaluar factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Costa Rica.

Dirección del Trabajo (2026) *Informe de denuncias por "Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo" ingresadas entre el 1 de agosto 2024 y 31 de diciembre 2025*. Chile.

Instituto Mexicano de la Seguridad Social (2022) *Memoria Estadística 2022*. México.

___ (2023). *Memoria Estadística 2023*. México.

___ (2024). *Memoria Estadística 2024*. México.

___ (2025). *Memoria Estadística 2025*. México.

Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (2025a). *Memoria anual 2025*. Uruguay.

___ (2025b). *Informe exposición a riesgos psicosociales en trabajadores/as de la caña de azúcar, Bella Unión, mayo 2025*. Uruguay.

Ministerio de Trabajo (2022) *Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031*. Colombia.

Ministerio del Trabajo y Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2022) *Tercera Encuesta Nacional de*

Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales. Colombia.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2025) *Costa Rica: Estadísticas de Salud Ocupacional*. Costa Rica.

Ministerio del Trabajo (2018) *Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial*. Ecuador.

___ (2021) *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*. Ecuador.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2025) *Memoria anual 2025*. Uruguay.

Ministerio de Salud y Protección Social (2023) *Encuesta de Salud Mental*. Colombia.

Observatorio Superintendencia de Riesgos del Trabajo y Centro de Investigaciones en Estadística Aplicada (2018) *Estudio sobre percepciones del sistema de riesgos del trabajo, condiciones laborales, salud y prevención en población trabajadora asalariada registrada 2017*. Argentina.

OIT y Lloyd's Register Foundation (2023). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. Ginebra.

OIT (2016) *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*. Ginebra.

___ (2022) *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*. Ginebra.

___ (2023) *Guía para la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo para empleadoras y empleadores*. Buenos Aires.

___ (2025) *Reflexiones sobre el trabajo: Mujeres e igualdad en el mundo laboral*. Ginebra.

___ (2026a) *El entorno psicosocial en el trabajo: Avances mundiales y vías de acción*. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

___ (2026b) *Salud mental en el trabajo: alertas tempranas: Guía práctica para detectar y gestionar riesgos psicosociales en la empresa*. Ginebra

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2010). *La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la Encuesta de Salud y Trabajo de Argentina-2018*. Argentina.

(2025) *Guía para la intervención psicosocial en espacios laborales*. Argentina.

Superintendencia de Seguridad Social (2025) *Informe anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024*. Chile.

___ (2026a) *Seguridad y Salud en el Trabajo: Un desafío país 2025*. Chile.

___ (2026b) *Riesgo psicosocial laboral en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO en 2025*. Chile

Unidad de Seguridad y Salud Laboral (2016) *Experiencia de la fiscalización en modalidad asistida, en empresas del país, sobre la implementación del "Protocolo de vigilancia de factores de riesgos psicosociales en el trabajo": Una herramienta reguladora que aporta al desarrollo y mejoramiento de la metodología para la prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales*.



- Bajo licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) © Organización Internacional de Trabajo 2026

OIT. *La promoción de entornos psicosociales saludables en el trabajo: Avances y desafíos en América Latina*, Nota técnica, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026. © OIT, <https://doi.org/10.54394/00035652>

Contacto

Organización Internacional del Trabajo

Oficina de la OIT para el Cono Sur de
América Latina
Santiago de Chile

T: +56 2 25805500
E: santiago@ilo.org

W : ilo.org/americas