



CUIDANDO EL BIENESTAR EN EQUIPOS EDUCATIVOS

**RUTA PARA EL APRENDIZAJE
COLABORATIVO**

MÓDULO 1

BIENESTAR Y SALUD MENTAL LABORAL



Cuidando el bienestar en equipos educativos

Ruta para el aprendizaje colaborativo

MÓDULO 1

Bienestar y salud mental laboral

Ministerio de Educación de Chile
Subsecretaría de Educación
Santiago, septiembre de 2025

Equipo técnico

División de Educación General
Convivencia para la Ciudadanía

**Centro de Perfeccionamiento, Experimentación
e Investigaciones Pedagógicas – CPEIP**
Unidad de Formación para el Bienestar y la Inclusión

Presentación

El Ministerio de Educación pone a disposición de las comunidades educativas la ruta **Cuidando el bienestar en los equipos educativos**, una serie de módulos de trabajo con enfoques, recursos y propuestas metodológicas para promover y fortalecer el bienestar y la salud laboral de las y los docentes y asistentes de la educación.

El objetivo general de la ruta es favorecer el reconocimiento de los factores que afectan el bienestar de los equipos educativos y construir colectivamente estrategias contextualizadas para enfrentar los riesgos psicosociales en el trabajo, potenciar habilidades socioemocionales y desarrollar prácticas de cuidado que fortalezcan la salud mental laboral desde una perspectiva relacional y organizacional.

Las propuestas metodológicas buscan facilitar el establecimiento del diálogo y el compromiso con el cuidado mutuo, la reflexión crítica y la construcción colectiva de diagnósticos y propuestas. Cada módulo contiene un marco conceptual u orientación general, actividades propuestas y recursos para el aprendizaje como cápsulas e infografías. Si bien cada módulo tiene sentido por sí mismo y puede ser trabajado independientemente de los otros, lo ideal es seguir el orden propuesto por la ruta.

Esta ruta está diseñada para ser implementada en espacios como consejos de profesores y profesoras regulares o ampliados (incluyendo a equipos multidisciplinarios y asistentes de la educación), comunidades de aprendizaje, reuniones de ciclo, de área o espacios similares. El trabajo puede ser facilitado por equipos directivos, docentes, profesionales de convivencia o del área psicosocial.

Esta ruta para el bienestar se basa, fundamentalmente, en los recursos desarrollados por CPEIP en el marco del “Plan de formación y acompañamiento para el bienestar socioemocional de los equipos educativos” 2024 – 2025, y en la formación y recursos didácticos “Bienestar y salud mental de los equipos educativos: estrategias desde la gestión y el liderazgo”, desarrollado por Mineduc y Educarchile, entre otras fuentes.

MÓDULO 1

Bienestar y salud mental laboral

Este módulo invita a las y los directivos, docentes y asistentes de la educación a reflexionar sobre la construcción del bienestar en el trabajo educativo como una tarea colectiva e influenciada por diversos factores. Particularmente, este primer módulo se enfoca en las prácticas y condiciones del trabajo que están generando desgaste emocional, ansiedad o agotamiento.

Para esto, se proponen metodologías para identificar prácticas que favorecen o dificultan el bienestar de los equipos, que permiten priorizar sus desafíos e identificar posibles acciones que contribuyan a una cultura organizacional más saludable, sostenible y comprometida con el cuidado de quienes trabajan en la comunidad educativa.

1. BIENESTAR Y MALESTAR EN EL TRABAJO EDUCATIVO

Puede resultar útil, antes de abordar las actividades que se proponen, conocer algunos conceptos para comprender y analizar el bienestar y malestar en relación con el trabajo.

Salud mental no es sinónimo de ausencia de enfermedad, sino un equilibrio dinámico entre malestar y bienestar. Un alto nivel de bienestar psicológico permite enfrentar las tensiones cotidianas de la vida, desarrollarse plenamente y contribuir a la comunidad. No implica ausencia de dificultades, sino capacidad de manejarlas, mantener relaciones positivas y equilibrio emocional. El bienestar psicológico convive con un mayor o menor grado de malestar sintomatológico, el que puede incluir síntomas emocionales, conductuales o físicos como ansiedad, tristeza, irritabilidad o insomnio. Por lo tanto, la salud mental no implica ausencia de dificultades, sino capacidad de manejarlas, mantener relaciones positivas y equilibrio emocional (MINEDUC, 2025, p. 17-18).

Salud Mental es...

“la capacidad de las personas para interactuar entre sí y con el medio ambiente, de modo de promover el bienestar subjetivo, el desarrollo y uso óptimo de sus potencialidades psicológicas, cognitivas, afectivas y relacionales, el logro de sus metas individuales y colectivas, en concordancia con la justicia y el bien común”.

Ministerio de Salud de Chile.

Plan Nacional de Salud Mental 2017-2025, p. 31

La experiencia de salud mental de las personas está moldeada por factores económicos, sociales, ambientales y culturales, no solo por las características o herramientas personales de cada una. Esto implica que el bienestar también es moldeado por el trabajo.

Desde el **enfoque de salud mental laboral** (u ocupacional), promovido por el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo, la aparición de problemas de salud mental —como el estrés laboral o el burnout— no depende únicamente de las capacidades individuales o de las herramientas psicológicas de las y los trabajadores, sino también de la forma en que se organiza el trabajo. Así, este enfoque aborda específicamente los **factores psicosociales en el trabajo**: “las situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar en forma positiva o negativa el bienestar y la salud del trabajador/a y sus condiciones de trabajo” (MINEDUC, 2023).

En el caso de las comunidades educativas, este enfoque permite visibilizar la importancia de **cuidar a quienes cuidan: las y los docentes, educadores y asistentes de la educación**. El cuidado de los equipos educativos implica no solo brindar apoyo a quienes enfrentan dificultades de salud mental, sino también abordar las prácticas y condiciones del trabajo que están generando desgaste emocional, ansiedad o agotamiento.

Entonces, el desafío que plantea la salud mental ocupacional es construir comunidades educativas que sean un lugar donde las personas pueden encontrar bienestar a partir de una buena organización del trabajo.

El **Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo**, del Ministerio de Salud, es la principal herramienta que nuestro país tiene para “medir la exposición a factores de riesgo para la salud mental de las y los trabajadores, junto con orientar acciones preventivas y de mitigación en los lugares de trabajo”, siendo obligatorio y vinculante para toda entidad empleadora (MINSAL, 2023). Los **factores de riesgo psicosocial** en los entornos laborales son las condiciones que, según la experiencia y percepción de las y los trabajadores, pueden afectar negativamente su salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo. El Protocolo define una serie de dimensiones de riesgo psicosocial laboral que pueden estar presentes en mayor o menor medida en cualquier trabajo.

12 dimensiones de riesgo psicosocial medidas por el cuestionario CEAL-SM/SUSESO



Fuente: MINEDUC, 2023. Manual Bienestar y salud laboral de los equipos educativos: estrategias desde la gestión y el liderazgo.

2. ACTIVIDAD: MAPEO COLECTIVO DEL BIENESTAR Y MALESTAR EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

La actividad que se presenta a continuación propone generar un espacio de participación de los y las trabajadoras de la educación en el que puedan expresarse para compartir visiones, reflexionar en conjunto e identificar las principales fuentes de malestar y bienestar en la comunidad educativa. Es un ejercicio de base para comprender que se necesita de todos y todas para crear y resguardar el bienestar en la comunidad educativa.¹

Tiempo estimado: 45 minutos

Objetivo: Identificar colectivamente prácticas, situaciones o espacios generadores de mayor bienestar o malestar en la comunidad educativa, a partir de la puesta en común de percepciones y experiencias en un mapa que las represente visualmente.

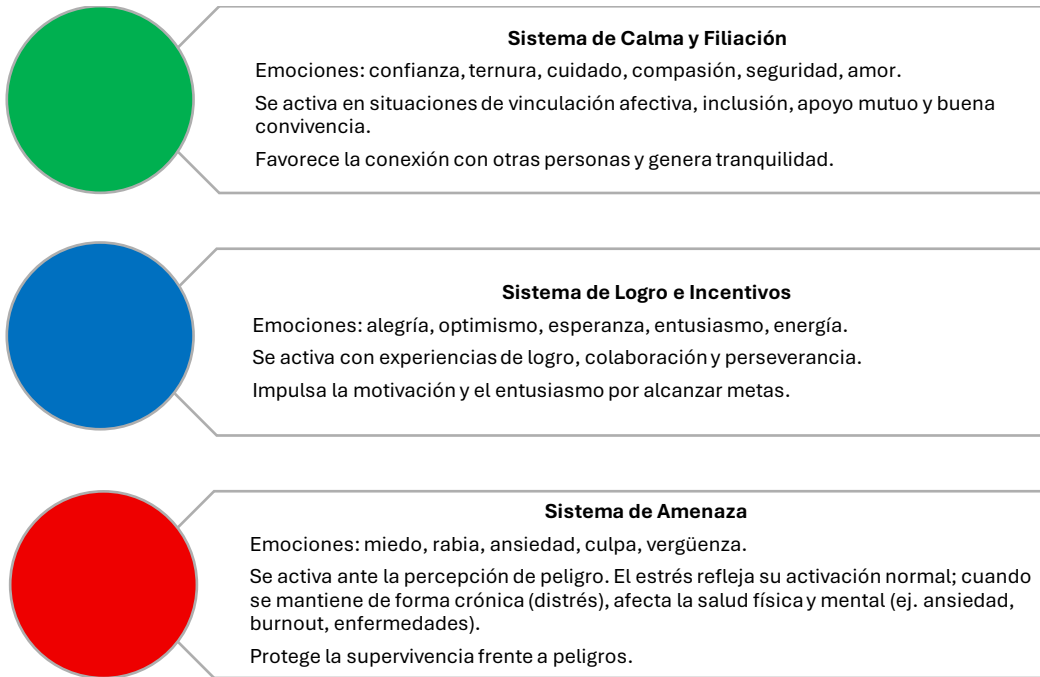
Metodología: el mapeo colectivo es una experiencia que permite visualizar las percepciones de un grupo sobre los factores que influyen en aspectos como los que buscamos identificar, destacando áreas de preocupación o necesidad. El mapeo colectivo, además, nos permite dialogar e intercambiar experiencias y visiones entre las y los participantes, lo que conduce a una comprensión más profunda de los nudos y oportunidades de la comunidad.

Para mapear, usaremos una simbología de colores inspirada en el modelo de **Sistemas de Regulación Emocional de Gilbert** (2016). Este modelo define que cada persona posee tres “sistemas” o “modos” principales de respuesta que se activan según lo que percibimos en el entorno, y que determinan cómo pensamos, sentimos y actuamos. Cada sistema agrupa diversas emociones y cumple una función que nos permite adaptarnos a las diversas situaciones cotidianas: protegernos, alcanzarnos, calmarnos.

Los tres sistemas son importantes y necesarios, no hay uno más malo que otro cuando están funcionando en equilibrio, los tres trabajan para mantener nuestro bienestar. Por ejemplo, el Sistema de Amenaza nos permite cuidarnos y poner límites, pero si está sobre-activado puede llevarnos al estrés crónico.

¹ Esta actividad, con algunas adaptaciones, forma parte del *Taller diagnóstico participativo para el bienestar de los equipos educativos de CPEIP* (CPEIP MINEDUC, 2024).

El modelo de Regulación Emocional de Gilbert (2016)



Nota: Figura basada en el modelo de Sistemas de Regulación Emocional de Gilbert, P. (2016).

Desarrollo del Mapeo Colectivo

Formar grupos de 6 a 8 personas, donde se representen todos los estamentos participantes. Se debe reforzar la importancia de que cada grupo genere una instancia de escucha atenta y respetuosa de las emociones, experiencias y perspectivas de cada persona, sin emitir juicios, ni dar consejos, y favoreciendo la seguridad y libertad para señalar lo que genera malestar.

a) Entregar a cada grupo plumones verdes, rojos y azules más un papelógrafo. Cada grupo dibujará en este el plano del establecimiento educativo, con sus diversos espacios: entrada, patio, salas de clases, sala de profesores, oficinas de equipo directivos, comedor, calle, etc.

b) Se invita a las personas a ir dibujando “lunares” en el mapa de acuerdo con el código de colores descrito antes, considerando cómo se sienten predominantemente en estos espacios y con qué emociones los asocian. Esta parte del ejercicio se realiza en silencio, las y los participantes no deben dar explicación de su elección por el momento (10 min.). En términos simples, los símbolos son:

Rojo: peligro, enojo, ansiedad.

Verde: protección, confianza, apoyo.

Azul: motivación, logro, progreso.

c) Una vez finalizado el paso anterior, cada persona comparte una o más visiones y experiencias con su grupo a partir de la siguiente pregunta (15 a 20 min.): ¿Por qué pinté este punto en este espacio? ¿Cómo influye en mi bienestar? Procurar que todas las personas del grupo tengan la posibilidad de ser escuchadas.

d) Finalmente, se ponen en una muralla o en el piso todos los mapas y se da unos minutos para que todos los grupos puedan ir mirando cada uno, para luego iniciar un diálogo reflexivo:

- ¿Qué les llama la atención del resultado?, ¿hay algo que les sorprenda o que no esperaban ver?
- ¿Qué tienen en común los mapas?
- ¿Qué espacios parecen más “rojos”?

Ideas clave para cerrar la actividad

- Tanto docentes, educadoras y asistentes de la educación como las y los directivos sienten emociones diversas asociadas a mayor o menor bienestar en diferentes espacios del establecimiento, en relación con otros y otras, según las situaciones que enfrentan, las responsabilidades que tienen o los vínculos que generan.
- Cuando somos capaces de reconocer que hay experiencias comunes entre las comunidades educativas, podemos dar el paso desde la “individualización de los problemas” a una mirada comunitaria del bienestar, que se construye en conjunto, y que tiene desafíos específicos propios de la organización del trabajo en establecimientos educativos.

3. PROFUNDIZANDO EN LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO EDUCATIVO

En esta sección se presenta una serie de infografías que abordan los riesgos psicosociales en el trabajo educativo, y que pueden ser utilizadas para diversas actividades con los equipos de gestión, docentes y asistentes de la educación. Así mismo, pueden imprimirse y colocarse en espacios como la sala de profesores, para promover su conocimiento.

A continuación, se sugieren preguntas para invitar a conocer las infografías y orientar un diálogo con éstas a la vista.

A. “Riesgos psicosociales en las y los trabajadores de la educación”

Esta infografía presenta el concepto de riesgo psicosocial, aclarando que estos están presentes en todo tipo de trabajo.

- ¿Qué entendemos por riesgos psicosociales?
- ¿Sabemos cuáles son los riesgos psicosociales laborales en nuestra comunidad educativa? ¿podemos identificarlos y nombrarlos claramente?

B. “Prácticas que producen riesgos psicosociales en las comunidades educativas”

Esta infografía presenta algunos ejemplos de formas de comunicarse, de organizar el trabajo, actitudes y acciones, que pueden generar malestar en los equipos educativos. Se corresponden con las 12 dimensiones de riesgo presentadas en la primera parte.

- ¿Cuáles serían otros ejemplos de prácticas que generan malestar en los equipos educativos? ¿en qué casilla de la infografía se ubicarían?
- ¿Cómo se podían transformar algunas de estas prácticas, para que no tengan un impacto negativo en el bienestar de los equipos?

C. Principales riesgos psicosociales en trabajadores/as de la educación

Esta infografía profundiza en seis dimensiones de riesgo psicosocial, describiendo y ejemplificando cómo suelen estar presentes en el trabajo de docentes, directivos y equipos psicosociales. Se proponen las siguientes preguntas para trabajar en grupos:

- ¿Cuál de estas dimensiones nos parece gravitante o urgente de abordar en nuestra comunidad educativa? ¿por qué?
- Elaborar una propuesta para abordar la dimensión elegida, que implique una forma diferente de organizar un trabajo, los espacios, la comunicación, las formas de relacionarnos o de cuidarnos.

A. RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN



RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN

Son las situaciones laborales que pueden provocar problemas cognitivos, emocionales y conductuales que derivan en problemas de salud física y mental.



¿LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES PRESENTAN RIESGOS PSICOSOCIALES?

Sí, todos los oficios y profesiones presentan riesgos psicosociales. En educación estos se encuentran en la forma en cómo se organiza el trabajo. Por ejemplo, la distribución de los tiempos, la claridad de la tarea a realizar, las relaciones interpersonales que se tejen a diario y la información que dan las jefaturas, entre otras.



Para tomar consciencia sobre los riesgos psicosociales en el trabajo, es importante que puedas identificar si en tu jardín, escuela o liceo están presentes algunas de estas prácticas o situaciones:



B. PRÁCTICAS QUE PRODUCEN RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS COMUNIDADES EDUCATIVAS



Carga de trabajo excesiva y/o presión de tiempo.



Demandas contradictorias de las jefaturas hacia sus trabajadores, las instrucciones son confusas y no hay espacio para resolver esos problemas.



Falta de claridad sobre las funciones que desempeña como trabajador/a de la educación.



Constantes problemas de comunicación: la información es tardía, los rumores son cotidianos entre pares y jefaturas.



Deficiente gestión de los cambios en la organización: son abruptos, obligados y sin sentido.



Una comunidad escolar fragmentada que compite entre sus miembros y no colabora.



Relaciones interpersonales donde el respeto y los límites se han perdido. La descalificación es cotidiana.



Situaciones de acoso, agresión y violencia en todas sus expresiones.



Dificultad para separar la vida laboral con la vida doméstica.

¿QUÉ PUEDO HACER SI EN MI COMUNIDAD ESCOLAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ESTÁN AFECTANDO LA SALUD LABORAL?



- 1** Identificar qué situaciones de las descritas están afectando a tu comunidad educativa.
- 2** Averiguar si se ha aplicado el Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral y Salud Mental de SUSESO en tu comunidad educativa y, si no se ha realizado, incentivar que se realice.
- 3** Promover instancias de diálogo con la comunidad educativa respecto a estos riesgos.
- 4** Definir con claridad los roles y funciones, entregando reconocimiento por su adecuado desarrollo y por los esfuerzos realizados.
- 5** Propiciar el trabajo colaborativo entre las y los trabajadores.
- 6** Brindar apoyo y contención a los equipos educativos, especialmente a quienes presentan síntomas asociados al desgaste emocional.

Fuente: MINEDUC, 2023. Manual Bienestar y salud laboral de los equipos educativos: estrategias desde la gestión y el liderazgo.

C. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES EN TRABAJADORES/AS DE LA EDUCACIÓN



EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Se relacionan con un ritmo de trabajo sin pausa y la ausencia de personal suficiente para realizar las labores. En el caso de docentes y profesionales de la educación, muchas veces pasan de hacer clases de un curso a otro sin tiempo para descansar, realizando además labores de suplencia o complementarias. En educación de párvulos, los equipos técnico pedagógicos pasan periodos extensos con los niños y niñas, asumiendo funciones de cuidado cotidiano, complejizados en el contexto de pandemia.



EXIGENCIAS COGNITIVAS

Vinculadas con la necesidad de realizar variados procesos mentales (atención, memoria, toma de decisiones constantes) y las responsabilidades sobre las tareas que hace. La tarea docente y directiva necesitan de esta atención porque realizan muchas acciones de distinto tipo: planificar y hacer clases, coordinar grupos, contener a las y los estudiantes, resolver problemas cotidianos, registrar asistencia, etc. Todas esas acciones movilizan procesos de diversa índole. Los equipos directivos también tienen ese desafío porque deben reaccionar a la emergencia de múltiples situaciones y al mismo tiempo ocuparse de la rendición de cuentas de los establecimientos.



EXIGENCIAS EMOCIONALES

Se generan con la exposición a relaciones de alta demanda con otras personas y, muchas veces, la imposibilidad de reconocer y expresar las emociones de forma abierta y genuina. Este ha sido un gran problema después de la pandemia porque los niños, niñas y adolescentes están con una demanda afectiva diferente hacia el profesorado, a los profesionales psicosociales, a algunos asistentes y a los equipos directivos. Estas exigencias también son altas en los asistentes de la educación que atienden público, porque son la primera entrada a los problemas de apoderados y familias.



DOBLE PRESENCIA

Es la intranquilidad que provocan las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral, así como también el trasladar tareas laborales al espacio de descanso y/o del hogar. Este factor de riesgo afecta en mayor medida a las mujeres, debido a las exigencias culturales imperantes.



APOYO SOCIAL

Aborda las problemáticas asociadas a las relaciones interpersonales vinculadas a la contención e información al interior de la comunidad educativa que les permita a las y los trabajadores realizar sus tareas de la forma esperada.



CALIDAD DE LIDERAZGO

Hace referencia a la definición de los roles y funciones de manera precisa y clara, así como también a las habilidades de gestión de los equipos directivos: la ecuanimidad, la planificación, las relaciones respetuosas y la capacidad de construir buenas y mejores relaciones entre grupos de la misma tarea. Esta dimensión tiene que ver con lo que se ha llamado “justicia organizacional” que refiere a que las y los trabajadores sienten que reciben un trato respetuoso, que se les evalúa de forma clara y ajustada a su desempeño y sin preferencias.

Fuente: MINEDUC, 2023. Manual Bienestar y salud laboral de los equipos educativos: estrategias desde la gestión y el liderazgo.

4. ACTIVIDAD: DOBLE PRESENCIA, APOYO PSICOSOCIAL Y LIDERAZGO

¿Qué entendemos por riesgos psicosociales en el trabajo docente? ¿Cómo afectan el día a día en la escuela? ¿Qué puede hacer la comunidad educativa para prevenir su impacto? Para reflexionar sobre estas y otras preguntas, se propone la siguiente actividad²:

1. Ver o escuchar de forma individual el capítulo de video-podcast “Doble presencia, apoyo psicosocial y liderazgo”, elaborado por el CPEIP.
2. Dialogar en grupos pequeños de 5 o 6 docentes, asistentes de la educación y directivos, para lo que se proponen algunas preguntas que invitan a compartir visiones y reflexionar en conjunto.

RECURSO: Capítulo de podcast Educativamente “[Doble presencia, apoyo psicosocial y liderazgo](#)” Duración: 26 minutos (CPEIP, 2025).

En este capítulo, el periodista Ramón Badillo conduce una conversación junto a tres especialistas en educación: Luis Enzo Sanhueza, director de un establecimiento en contexto de encierro; Jazmín Inostroza, psicóloga y asesora en bienestar laboral; y Rodrigo Brito, educador e instructor en mindfulness.

Desde sus experiencias con estudiantes, docentes y otros trabajadores escolares, los especialistas abordan cómo factores como la doble presencia, el escaso apoyo psicosocial y la falta de liderazgo pueden generar desmotivación y afectar significativamente el clima laboral y el proceso de aprendizaje en las escuelas.

A partir de esta reflexión, proponen estrategias de prevención centradas en la gestión emocional, entendida como una herramienta clave que, al aplicarse de manera sistemática, contribuye al bienestar transversal de las comunidades educativas.

En este capítulo introductorio se relevan claves para identificar los riesgos psicosociales centrales del trabajo docente: doble presencia, apoyo psicosocial y liderazgo.

Mapa temporal del capítulo

- Concepto de doble presencia: roles, liderazgo y desafíos 01:56
- Vínculo con los estudiantes y su realidad 05:10
- Balance dinámico y transversal en la escuela 06:23

² Esta actividad, con algunas adaptaciones, se basa en la Cartilla N°31 de la serie Educativamente, llamada “Doble presencia, apoyo social y liderazgo” (CPEIP).

- Post-pandemia y consciencia de “llevarse trabajo a casa” 10:51
- La gestión de las emociones de docentes y estudiantes 13:43
- La falta de formación en habilidades socioemocionales y la gestión de la salud mental en la comunidad educativa 15:45
- Afrontamiento de los riesgos psicosociales en la escuela 22:04

Estándares de la profesión docente vinculados al capítulo

Estándar 5: Ambiente respetuoso y organizado. El/la docente promueve la práctica de estrategias de autocuidado, para fortalecer un clima de aprendizaje donde cada persona se hace cargo de sí misma y es consciente de su impacto en el entorno.

Estándar 6: Desarrollo personal y social. Este capítulo promueve la colaboración como estrategia para el autocuidado y co-cuidado, con los colegas y los estudiantes.

Estándar 10: Ética profesional. Las y los docentes asumen el acuerdo ético de abordar el autocuidado y cuidado mutuo, aportando al bienestar de toda la comunidad escolar.

Estándar 11: Aprendizaje profesional continuo. Este capítulo incentiva a las y los docentes a involucrarse activamente en oportunidades de desarrollo profesional para conquistar su gestión emocional y autocuidado, junto con sus pares y a favor de estudiantes.

Estándar 12: Compromiso con el mejoramiento continuo de la comunidad educativa. Cada docente estimula la creación de lazos de confianza con colegas y estudiantes, promoviendo el bienestar en toda la comunidad educativa, haciéndose cargo del propio mundo emocional para beneficiar lo colectivo.

CPEIP MINEDUC (2025).

Preguntas sugeridas para el diálogo en grupos

- ¿Qué elementos de los presentados en el podcast resuenan con nuestro propio trabajo en la comunidad educativa?
- ¿Cómo podemos definir los riesgos psicosociales en el trabajo con nuestras propias palabras?
- En nuestra comunidad educativa, ¿cómo se expresan las dimensiones de riesgo “doble presencia”, “apoyo mutuo” y “liderazgo”?
- ¿Qué iniciativa podríamos proponer para abordar una de estas dimensiones?

REFERENCIAS

CPEIP MINEDUC (2024). Taller diagnóstico participativo para el bienestar de los equipos educativos. <https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2024/09/2024.09-Manual-Taller-Diagnostico-Bienestar.pdf>

CPEIP MINEDUC (2025). Serie Educativamente, Cartilla N°31 “Doble presencia, apoyo social y liderazgo”.

Gilbert, P (2009). The compassionate mind. A new approach to life’s challenges. Oackland: New Harbinger Publications.

MINEDUC (2022). Comprender y cuidar la salud mental en las comunidades educativas. Cartilla 1: Estrategia de salud mental en comunidades educativas: enfoques y conceptos fundamentales. <https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2023/04/2023-03-08-CARTILLA-SALUD-MENTAL-1.pdf>

MINEDUC (2023). Manual Bienestar y salud laboral de los equipos educativos: estrategias desde la gestión y el liderazgo. <https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2023/04/Manual-Bienestar-Salud-Laboral-Equipos-Educativos.Marzo2023.pdf>

MINSAL (agosto 2023). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/11/2022.11.10_PROTOCOLO-PSICOSOCIAL-VF-disenado-v2022.pdf

OMS (2025). Salud Mental. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

