

PUNTO DE VISTA

—Por Felipe bunster—

Gerente general de Mutua de Seguridad



La salud laboral: una decisión organizacional

El mes de marzo tradicionalmente marca el inicio de un nuevo ciclo laboral en nuestro país. Este año, además, coincide con la llegada de un nuevo gobierno, contexto que suele traer consigo ajustes en prioridades públicas, redefinición de agendas y expectativas en especial hoy en materias de empleo y productividad. En ese contexto, tanto el sector público como el privado enfrentan la oportunidad, y la necesidad, de revisar cómo están estructurando su gestión interna, cómo se preparan para los desafíos del año y qué condiciones del mundo del trabajo requieren fortalecerse para avanzar hacia entornos más sostenibles.

Más allá de su dimensión temporal, marzo representa para la sociedad un momento crítico toda vez que se retoman ritmos operativos. Hoy no tenemos mayor duda que el trabajo no es solo un espacio de producción, sino un sistema complejo que incide directamente en el bienestar, la seguridad y la salud física y mental de las personas.

La salud y seguridad laboral hoy no pueden analizarse exclusivamente desde indicadores físicos o de accidentabilidad. Las condiciones psicosociales del trabajo son un factor determinante en la ocurrencia de eventos no deseados, en el ausentismo, en la rotación y en el desempeño organizacional. Resultados de un diagnóstico de riesgos psicosociales de Mutua de Seguridad aplicado a sus adherentes muestra que un 41,2% de las personas presenta niveles de prevalencia del riesgo asociados a carga de trabajo; un 67,3% evidencia percepción de vulnerabilidad; y un 52,6% registra brechas en materia de apoyo social o compañerismo. Estos resultados no deben interpretarse como algo negativo, sino como información estratégica para orientar decisiones de gestión y fortalecer los sistemas preventivos.

En este contexto, los riesgos psicosociales deben ser abordados como un componente central de la gestión preventiva y no como un requisito normativo accesorio. Su adecuada gestión exige una mirada sistémica, capaz de identificar factores organizacionales que generan sobrecarga, ambigüedad de rol, déficit de apoyo o deterioro del clima laboral. La prevención moderna no se limita a evitar el daño físico, sino que busca crear condiciones de

trabajo que permitan a las personas desempeñarse de manera segura, saludable y sostenible, es decir, un insumo para fortalecer culturas laborales que permitan que las personas estén sanas mientras hacen su trabajo.

A lo anterior, sumemos el desafío que nos plantea el cumplimiento del D.S. 44, que refuerza una aproximación integral a la gestión del riesgo, incorporando con mayor fuerza la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, pero también refuerza la obligación de las empresas de crear entornos seguros y saludables, fomentando la participación activa, el enfoque de género y capacitando en el autocuidado para prevenir accidentes y enfermedades. Este decreto demanda coherencia entre procesos, cultura y liderazgo, promoviendo una prevención donde las personas puedan levantar alertas con confianza y donde la seguridad esté integrada en la toma de decisiones cotidianas. En ese sentido, el D.S. 44 no es solo una norma técnica, sino una herramienta para madurar la gestión preventiva y fortalecer las bases de un trabajo más seguro y sostenible. En paralelo, la promoción de la salud deja de ser un complemento voluntario para transformarse en una herramienta concreta de protección, especialmente en escenarios donde la salud mental y la carga emocional adquiere mayor relevancia.

Desde Mutua de Seguridad hemos insistido en que la prevención debe dejar de ser un ejercicio reactivo, hoy existen herramientas que permiten que cada empleador pueda contar con una estrategia organizacional de carácter estructural y permanente capaces de integrar productividad, cumplimiento normativo y cuidado de las personas en un mismo modelo de gestión.

El trabajo nunca debe ser entendido como una fuente de deterioro del bienestar o de la salud de las personas, por el contrario, es un espacio clave de desarrollo, identidad, cohesión social y construcción de proyecto de vida. Así como el país inicia un nuevo ciclo político con expectativas, ajustes y decisiones que pueden influir en la forma en que concebimos el empleo, que marzo también sea una invitación a las organizaciones a revisar sus propias decisiones internas, que no dependa de la regulación el hacer del trabajo un lugar seguro, saludable y digno, sino que sea una responsabilidad compartida que debemos asumir con convicción y coherencia.