

Marzo bajo presión: el riesgo invisible que enfrentan las empresas chilenas en el retorno laboral

El regreso post vacaciones tensiona a las organizaciones en un contexto donde la sobrecarga laboral, el liderazgo deficiente y la violencia interna siguen marcando la agenda preventiva. Datos de la Suseso revelan brechas estructurales en la gestión de riesgos psicosociales.

POR BÁRBARA PEZOA

Marzo significa el fin de las vacaciones, el inicio del año escolar, la reactivación de proyectos laborales y metas comerciales que se concentran en pocas semanas. Sin embargo, más allá de lo complejidad del mes, existe un factor menos visible, pero cada vez más relevante en términos económicos y organizacionales: los riesgos psicosociales y la salud mental en el trabajo.

Las cifras más recientes de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) confirman la magnitud del desafío. De acuerdo con el informe "Riesgo psicosocial laboral en Chile: Resultados de la aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESOS en 2024", el 71,8% de los centros de trabajo presenta un estado de riesgo "no óptimo" en la dimensión de salud mental.

En términos globales, un 20,9% de los centros evaluados se ubica en riesgo medio o alto.

Durante 2024 se evaluaron 20.451 centros de trabajo, alcanzando a más de un millón de trabajadores, lo que representa el 37% de la población que debía medirse ese año. Aunque el porcentaje de riesgo global muestra una leve disminución respecto de 2023, la mayoría de las dimensiones específicas continúa en niveles preocupantes.

Las más críticas son vulnerabilidad —entendida como el temor a exigir derechos—, con un 88,3% de centros en estado no óptimo; y carga de trabajo (86,6%) y exigencias emocionales (78,5%). Se trata de variables directamente relacionadas con la organización del trabajo y la gestión interna.

Sobrecarga y liderazgo: el núcleo del problema

Para Rafael Olmos, gerente de Prevención de Riesgos de la

Mutual de Seguridad CChC, las cifras no sorprenden. "En la práctica, la salud mental aún no se integra plenamente en la gestión preventiva. Las medidas suelen limitarse a capacitaciones o campañas, sin cambios estructurales en la organización del trabajo", señala.

Desde la experiencia en terreno, el diagnóstico se traduce en situaciones concretas: sobrecarga laboral, presión por resultados, deficiencias en liderazgo y escasa participación interna. "El principal riesgo psicosocial detectado hoy es la sobrecarga laboral, seguida muy de cerca por problemas de liderazgo y clima organizacional", afirma.

La evidencia internacional refuerza el diagnóstico. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un 15% de los adultos en edad laboral vive con algún trastorno mental, mientras que la depresión y la ansiedad generan

pérdidas de productividad estimadas en US\$ 1 billón anuales a nivel global. Por el contrario, la OIT estima que por cada dólar invertido en tratamiento para depresión y ansiedad hay un retorno de US\$4 en productividad.

La OMS y la OIT advierten que la prevención no puede limitarse a intervenciones individuales. La gestión de riesgos psicosociales requiere modificar condiciones de trabajo, culturas organizacionales y relaciones laborales.

Violencia y género: una brecha persistente

Uno de los datos más inquietantes del informe de la Suseso es que un 35,6% de los trabajadores declara haber experimentado algún tipo de violencia o acoso en los últimos 12 meses. La correlación con mala salud mental es estadísticamente significativa.

El análisis también revela una brecha de género: en casi todas las dimensiones evaluadas, las

mujeres presentan mayor riesgo y peor salud mental, diferencias que resultan estadísticamente significativas.

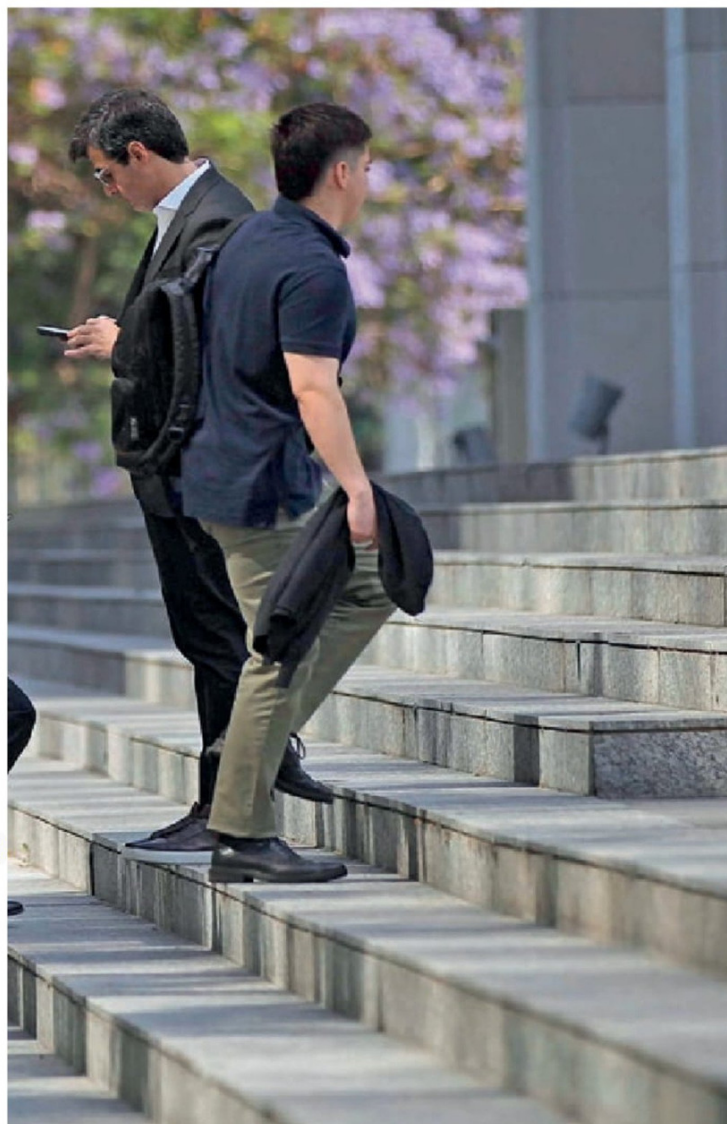
Desde la perspectiva empresarial, esto no solo implica un desafío ético y normativo, sino también de sostenibilidad organizacional. Ambientes laborales deteriorados impactan el ausentismo, la rotación y la reputación corporativa.

El informe de Enfermedades Profesionales 2024 de la Suseso muestra, además, un aumento de 20,6% en las denuncias por diagnósticos distintos a COVID-19 entre 2023 y 2024, tendencia que expertos asocian en parte al incremento de patologías de salud mental.

El efecto marzo: intensificación temporal

¿El retorno post vacaciones agrava el escenario? Para Olmos, sí, aunque no se trata de un fenómeno nuevo. "El estrés postvacacional se manifiesta en cansancio, irritabilidad y menor





rendimiento durante las primeras semanas. Coincide con el regreso laboral y escolar, intensificando factores ya presentes", explica.

El error más frecuente de las empresas en marzo, agrega, es iniciar el año con presión inmediata: acumulación de tareas pendientes, metas exigentes desde el primer día y escasos espacios de escucha. "El principal error es comenzar con formalismos y exigencias, en vez de cuidar la transición", resume.

Las recomendaciones desde la Mutual son concretas: planificación gradual de tareas, flexibilidad horaria, refuerzo de la comunicación interna, campañas de bienestar y reconocimiento temprano de logros.

De la medición a la gestión

Desde 2023, la aplicación obligatoria del cuestionario CEALSM/SUSESO ha permitido contar con datos comparables

a nivel nacional. Sin embargo, medir no es suficiente.

La OIT sostiene que la gestión efectiva de riesgos psicosociales exige liderazgo comprometido, inversión y cumplimiento normativo, junto con la participación activa de los trabajadores.

En términos económicos, la salud mental dejó de ser un asunto "blando". Incide directamente en productividad, costos por licencias médicas, clima interno y competitividad. En un mercado laboral cada vez más exigente y con nuevas generaciones que priorizan bienestar, la gestión preventiva se convierte en un factor estratégico, explican desde la Mutual.

La evidencia es clara: el riesgo está muy identificado, concluye Olmos. Y agrega: "El desafío ahora es, integrar salud mental como un activo estratégico que impacta directamente en el desempeño y sostenibilidad de las empresas".