

# RIESGOS PSICOSOCIALES: POR QUÉ SON RELEVANTES PARA LAS ORGANIZACIONES

**E**n el entorno laboral, los riesgos psicosociales son una preocupación creciente para las empresas. En Chile, su medición ya está institucionalizada mediante el cuestionario CEAL-SM/Suseso, un instrumento que determina si una organización debe ingresar a un programa de vigilancia. En este escenario, expertos explican en qué consisten y por qué son tan relevantes hoy.

“Se entienden como la respuesta del organismo cuando las demandas laborales superan la capacidad de respuesta del trabajador”, explica la jefa del programa de salud ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la U. de Chile, Ana María Salazar, quien apunta a la sobrecarga laboral, la baja flexibilidad y la falta de reconocimiento como principales detonantes.

Para la profesora de la Escuela de Psicología de la U. de los Andes, Valeria Ibarra, los riesgos psicosociales en el contexto local suelen estar asociados a una combinación de factores:



**Sobrecarga laboral, vulnerabilidad y escaso apoyo en el entorno están entre los principales factores que detonan escenarios de estrés en el mundo del trabajo, con repercusiones en la salud de los empleados y en las empresas.**

POR ANAÍS PERSSON

altas cargas de trabajo y exigencias de tiempo, largas horas de traslado, dificultades en la comunicación interna e incertidumbre laboral. Este último factor lo relaciona con el elevado nivel de endeudamiento de las personas, que intensifica la preocupación ante la posibilidad de perder el empleo, junto con una percepción de apoyo insuficiente por parte de las

organizaciones.

Este tipo de riesgos son cada vez más visibles, por su impacto en el ausentismo laboral y también en la salud pública, siendo un problema que “afecta a más del 40% de los trabajadores a nivel mundial”, señala Salazar.

Si no se gestionan, sus efectos son acumulativos. “Se generan cuadros

de ansiedad, depresión o *burnout*, que además impactan la salud física”, advierte Ibarra, lo que se traduce en menor productividad, ausentismo y rotación.

La superintendente (s) de Seguridad Social, Patricia Soto, explica que ante este escenario, el cuestionario CEAL-SM/Suseso, “permite tener evidencia para lograr una intervención efectiva”. Sus resultados muestran patrones claros, señala: las dimensiones más frecuentes en niveles de riesgo altos son la vulnerabilidad, que mide el temor de las personas a exigir sus derechos laborales; la carga de trabajo, en que las personas sienten que el tiempo no les alcanza para cumplir; y el compañerismo, que mide el nivel de apoyo que se brindan mutuamente

los trabajadores y la sensación de pertenencia a un equipo de trabajo.

Su impacto se concentra en sectores como salud, educación, servicios y administración pública, coinciden los expertos. Frente a esto, Ibarra destaca la necesidad de avanzar en flexibilidad laboral, contar con indicadores de bienestar propios y mayor gestión del estrés.

“Si las personas visibilizan que se encuentran en una organización que se preocupa, que interviene frente a las situaciones que puedan ocurrir, esto va a potenciar el sentido del trabajo de las personas y su compromiso con la organización”, concluye la jefa del departamento de psicología de SST de Mutual de Seguridad, Cinthya Ríos.