

La zona crítica del primer año laboral: cuando la inexperiencia se convierte en riesgo vital

Cifras de Mutual de Seguridad revelan que más del 42% de los accidentes fatales ocurren en trabajadores que llevan desempeñando sus funciones menos de un año, concentrados en construcción, agricultura y servicios, y en los trayectos.

POR BÁRBARA PEZOA G.

En 2024, el 42,3% de los trabajadores que fallecieron en accidentes laborales en Chile llevaban menos de un año en su puesto. Esta cifra coincide con patrones internacionales que señalan que "el 35% de las lesiones laborales ocurren durante el primer año" tras ser contratado, según una investigación realizada por la compañía global líder en seguros, Travelers. Además, los datos de la oficina de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional estadounidense, OSHA por sus siglas en inglés, señalan que "casi el 25% de las lesiones que sufren los trabajadores en su primer año, significan más de 31 días de trabajo perdido".

En el caso de Chile, el informe revela que, los sectores con mayor siniestralidad son construcción, agricultura y servicios, especialmente en accidentes de trayecto.

Estos datos no son nuevos, pero su persistencia es digna de preo-

cupación. Desde el ámbito preventivo, expertos advierten que la falta de experiencia, el desconocimiento del entorno y la ausencia de un acompañamiento efectivo son factores determinantes. "Es un patrón descrito en la literatura y que también vemos en Chile", explica Héctor Jaramillo, gerente corporativo de Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad. "La experiencia en el puesto es clave. Muchos accidentes fatales ocurren durante los primeros días o semanas", agrega.

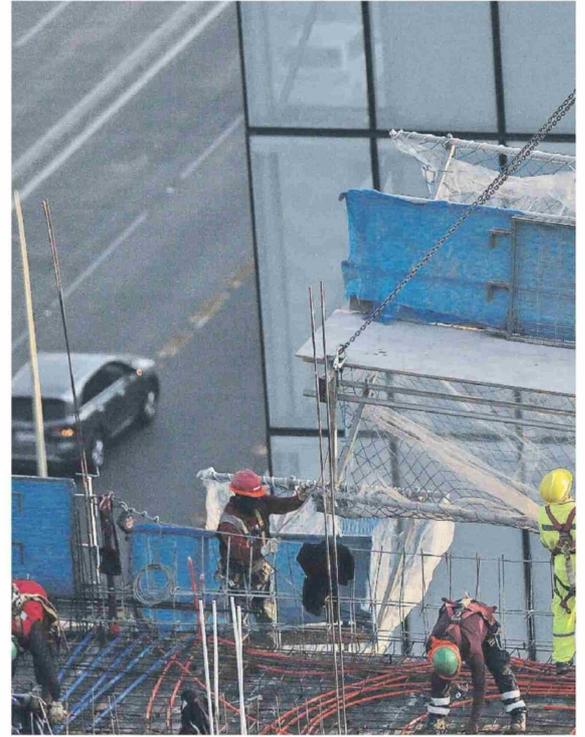
Una revisión más profunda del documento da cuenta de que entre los accidentes laborales aceptados, el 59% ocurrió en el ámbito de la seguridad industrial, mientras que el 41% se relacionó con accidentes viales. De hecho, los accidentes de trayecto representaban el 64% del total de fatalidades reportadas. La vulnerabilidad, por tanto, no solo está en la faena, sino también en el camino hacia ella.

Nuevamente, las tendencias internacionales corroboran el fenómeno local. Datos de la Oficina de

Estadísticas Laborales de Estados Unidos (BLS) sitúan los accidentes por transporte como la principal causa de muertes laborales, con un 37% de los casos.

Deficiencias en los procesos de inducción

La falta de una capacitación adecuada se ha consolidado como uno de los puntos más débiles en el proceso de incorporación de nuevos trabajadores. Tanto la Mutual como la academia coinciden en este diagnóstico. Ana Alcayaga, académica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad San Sebastián y directora de Prevención de Riesgos Advance, señala que la falta de mentoría, el exceso de estandarización y la escasa supervisión en el inicio del empleo son elementos que fomentan la reiteración de equivocaciones. "El primer año laboral es muy importante, porque delimita la poca experiencia que tiene el trabajador y también el poco conocimiento que posee de la empresa. Ante esto, convergen factores



como la falta de una adecuada capacitación con la pertinencia de la labor o la escasa supervisión al no existir ningún tipo de mentoría, *coach* o algún tipo de acompañamiento al personal nuevo, lo que facilita que se cometan muchos más errores", postula Alcayaga.

En sectores como la construcción o la agricultura, esta omisión puede ser fatal. "Muchas veces, por razones operativas, se privilegia la producción por sobre la prevención. Pero lo que no se visualiza es que tener altas tasas de siniestralidad afecta directamente la eficiencia, la innovación y la satisfacción laboral", sostiene Jaramillo.

Ambos expertos coinciden en que los programas de inducción no solo deben abordar los riesgos genéricos, sino adaptarse al rubro específico, contemplar una evaluación posterior del aprendizaje y establecer un acompañamiento prolongado en tareas de alta exposición.

Si bien en febrero de 2025 entró en vigencia el Decreto Supremo N° 44, que obliga a los empleadores a impartir una capacitación inicial de al menos ocho horas sobre riesgos, efectos en la salud y medidas preventivas, su implementación aún no logra instalarse con fuerza en las pequeñas y medianas empresas, donde la rotación y la in-



formalidad complican su cumplimiento, explican desde la Mutual.

Según esta entidad, se ha desarrollado una oferta de más de 500 procesos formativos –entre cursos, cápsulas, rutas de aprendizaje y fichas técnicas– diseñados para fortalecer la integración segura de nuevos trabajadores. Pero, de acuerdo a Jaramillo, esto no basta si no hay un compromiso transversal en la organización. “El deber de protección debe ser entendido como parte central del modelo de negocio. La continuidad operacional depende del cuidado efectivo de las personas”, enfatiza.

La urgencia de una norma diferenciada

Desde la academia se propone avanzar hacia una normativa específica que regule los primeros meses de trabajo con un enfoque diferenciado. “Necesitamos protocolos especiales para el primer año laboral, con módulos obligatorios, supervisión intensiva y seguimiento activo, sobre todo en rubros con alta rotación”, plantea Alcayaga.

La necesidad de una política pública “para sectores como la agricultura o la construcción –donde hay alta rotación y con-

tratación temporal– se hace urgente, con el fin de estandarizar la inducción inicial, fiscalizar su cumplimiento y promover incentivos para la formación en prevención, especialmente en empresas pequeñas o contratistas”, afirma la académica experta en prevención de riesgo.

Eso sí, la transformación digital llegó para ofrecer nuevas herramientas para abordar el desafío de prevenir los accidentes durante el primer año de trabajo, puntualiza Alcayaga. El uso de sensores, IA, drones y realidad virtual está revolucionando la forma en que se previenen los incidentes laborales. “La IA permite identificar patrones críticos y emitir alertas antes de que ocurra un problema. Incluso permite realizar entrenamientos en entornos simulados de alto riesgo”, postula Jaramillo.

Pero la tecnología por sí sola no resuelve el problema. “Debe integrarse en una cultura preventiva, donde la seguridad no dependa solo de la supervisión directa”, añade Alcayaga. Para muchas empresas, especialmente las de menor tamaño, el desafío es cómo implementar estas herramientas sin perder eficiencia ni incurrir en costos desproporcionados, acota. ●