

Fecha: 26-02-2026
 Medio: El Mercurio
 Supl.: El Mercurio - Innovacion
 Tipo: Noticia general
 Título: Marzo abre un punto de revisión organizacional: cómo gestionar el bienestar mental en el trabajo

Pág.: 3
 Cm2: 524,6

Tiraje: 126.654
 Lectoría: 320.543
 Favorabilidad: ☐ No Definida

RETORNO LABORAL:

Marzo abre un punto de revisión organizacional: cómo gestionar el bienestar mental en el trabajo

Al reordenar rutinas y dinámicas laborales pueden emerger factores vinculados a la organización del trabajo que inciden en cómo se vive ese retorno. Mutual de Seguridad propone un enfoque que busca anticipar dificultades y consolidar competencias organizacionales.

El retorno laboral funciona como un observatorio involuntario del estado de las organizaciones, en pocas semanas se reactivan procesos, se reorganizan cargas, se retoman conversaciones postergadas y se reconfiguran expectativas. Ese movimiento permite identificar aspectos del funcionamiento interno que ponen a prueba la capacidad de las entidades empleadoras para anticipar factores que influyen en la salud mental de los equipos.

En los últimos años, la salud mental se ha vuelto un eje estratégico debido a cambios estructurales: mayores exigencias organizacionales, regulaciones más estrictas y expectativas sociales que exigen acciones concretas. Frente a este escenario, la gestión no puede ser reactiva. Para muchas organizaciones, marzo es clave para ajustar la planificación y evitar que problemas no abordados afecten el año.

Es en ese marco que surgen nuevas herramientas para gestionar estos factores. El Modelo de Bienestar Mental Laboral y de Promoción de Salud de Mutual de Seguridad

se inscribe justamente en esta necesidad de articular prevención, diagnóstico, intervención, tratamiento, y reinserción bajo un mismo sistema integrado.

“El World Economic Forum (WEF) destaca que las organizaciones obtienen retornos reales cuando implementan intervenciones bien diseñadas, pero advierte sobre los riesgos de acciones superficiales: medir sin propósito, vulnerar la confidencialidad o centrarse solo en el individuo sin revisar el trabajo. La verdadera innovación está en elegir qué medir, cómo intervenir y cómo aprender de los resultados”, agrega la doctora Carmen Archila, directora de Medicina del Trabajo de Mutual de Seguridad.

Precisamente, uno de los

elementos más determinantes del modelo es la traducción del diagnóstico en acciones concretas. La disponibilidad de evaluaciones de riesgos psicosociales y otros indicadores —como ausentismo, enfermedades profesionales, denuncia de acoso laboral, u otros— permite entender que distintas dificultades no son fenómenos espontáneos del retorno, sino manifestaciones de patrones organizacionales. A partir de estos insumos se elaboran planes que pueden incluir ajustes en la distribución de cargas o clarificación de roles, pero también intervenciones más estructurales como el

fortalecimiento del liderazgo o la mejora en los canales de comunicación.

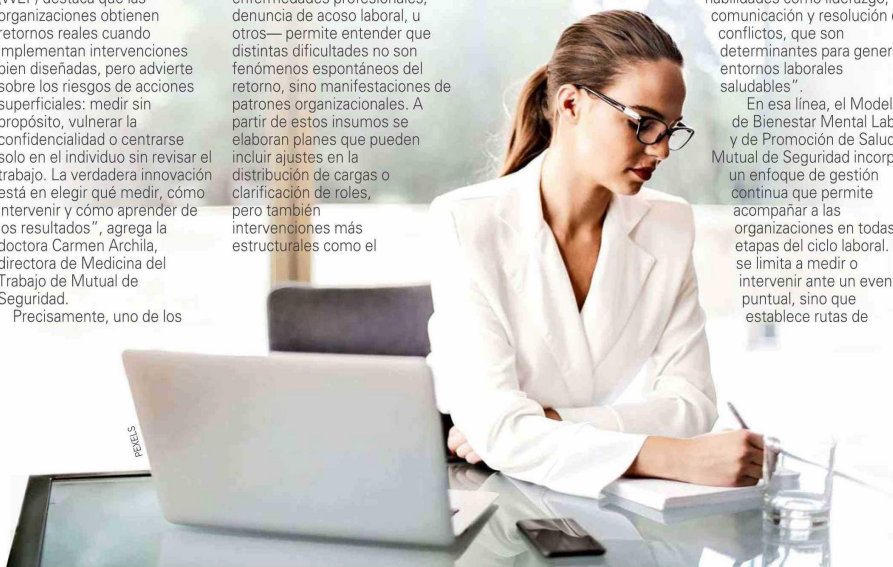
La subgerente de Especialidades de Seguridad y Salud en el Trabajo, Marjorie

Lodis, explica esta lógica preventiva: “el modelo busca evitar que los factores de riesgo psicosocial se consoliden como problemas de salud. No solo intervenimos cuando aparece el malestar, sino que fortalecemos habilidades como liderazgo, comunicación y resolución de conflictos, que son determinantes para generar entornos laborales saludables”.

En esa línea, el Modelo de Bienestar Mental Laboral y de Promoción de Salud de Mutual de Seguridad incorpora un enfoque de gestión continua que permite acompañar a las organizaciones en todas las etapas del ciclo laboral. No se limita a medir o intervenir ante un evento puntual, sino que establece rutas de

seguimiento, herramientas de aprendizaje organizacional y mecanismos de retroalimentación que ayudan a consolidar cambios sostenibles en las prácticas de trabajo. Esto convierte al modelo en un sistema que no solo reacciona, sino que eleva la madurez preventiva de las empresas.

Finalmente, herramientas como el modelo de Mutual de Seguridad configuran prácticas con un enfoque donde la salud mental se integra a la planificación anual de las entidades empleadoras, en lugar de emerger como reacción ante crisis puntuales. Marzo, por tanto, deja de ser solo el mes del retorno para transformarse en un período que revela cuán preparados están los equipos para sostener el año. Y los instrumentos que comienzan a instalarse —diagnósticos más precisos, formación interna, soluciones digitales y una gestión más sistemática de los riesgos psicosociales— apuntan a construir entornos laborales menos expuestos a episodios evitables y más capaces de acompañar las demandas que el trabajo traerá en los meses siguientes.



Para muchas organizaciones, marzo es clave para ajustar la planificación y evitar que problemas no abordados afecten el año.