

Estrés crónico, sobrecarga y desconexión: los riesgos que enfrenta la salud mental laboral

Académica de la UCSC advierte que las condiciones laborales postpandemia han agudizado los riesgos psicosociales, y propone medidas concretas para proteger la salud mental en los espacios de trabajo.

En un escenario laboral cada vez más dinámico y exigente, la salud mental en el trabajo ha adquirido una importancia crítica. En el marco del Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo, la académica de Psicología de la Universidad Católica de la Santísima Concepción (UCSC), Cecilia Gutiérrez, relevó la necesidad de avanzar hacia entornos laborales más saludables y humanos, donde la prevención de riesgos psicosociales sea una prioridad transversal.

Los resultados del reciente Cuestionario CEAL SM 2024 -que reunió más de un millón de respuestas de trabajadores en Chile- alertan sobre una alta

frecuencia de riesgo no óptimo en dimensiones vinculadas a la salud mental. Para la especialista, estas cifras reflejan un problema estructural que se ha intensificado tras la pandemia. "El estrés crónico, la sobrecarga de tareas, las altas exigencias y la falta de desconexión se han vuelto más comunes. La tecnología ha ayudado a la productividad, pero también ha dificultado el equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente en las nuevas generaciones", explica.

Gutiérrez advierte que el entorno laboral puede operar como un factor de protección o de daño, dependiendo de las condiciones y estilos

de liderazgo. "Cuando se promueve la confianza, el reconocimiento y una cultura de apoyo, con liderazgos saludables y espacios donde se puedan expresar inquietudes, el trabajo puede proteger la salud mental. Pero si hay un liderazgo deficiente, normalización del maltrato o falta de prevención, se convierte en una amenaza directa", señala.

En esa línea, propone acciones concretas que deben asumir tanto empleadores como equipos de trabajo. "Es necesario dejar atrás la idea de que la salud mental es una moda. Se debe fomentar una cultura de conversación abierta, capacitar a los líderes para que identifiquen ries-



gos, otorgar flexibilidad, establecer expectativas realistas y ofrecer programas de bienestar. También es vital contar con procesos de selección adecuados, que aseguren la idoneidad de quienes asumen cargos de liderazgo o responsabilidad", enfatiza.

Finalmente, la académica de la UCSC llama a un cambio profundo en la manera de concebir las organizaciones. "No se trata solo de prevenir el daño, sino de construir

entornos laborales que promuevan el desarrollo integral de las personas. Lugares donde los trabajadores y trabajadoras no solo cumplan funciones, sino que también se sientan valorados, escuchados y puedan desempeñar su labor con sentido y dignidad. La salud mental no puede seguir siendo vista como un lujo o una tendencia pasajera, sino como un pilar fundamental para la sostenibilidad de cualquier organización".