

LOS DESAFÍOS QUE MANTIENE CHILE PARA MEJORAR LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los riesgos psicosociales como el estrés laboral y la falta de equilibrio entre vida personal y trabajo se han consolidado como un factor crítico en la salud de los trabajadores. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, dado a conocer hoy, estos están asociados a más de 840 mil muertes anuales a nivel global y generan pérdidas equivalentes al 1,37% del PIB mundial.

En Chile, la gestión y medición de estos riesgos ha ganado espacio en la agenda pública con la implementación de instrumentos como el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (CEAL-SM/Suseso), junto a la Ley Karin y la Ley de Conciliación, que han instalado la salud mental como una exigencia legal fiscalizable.

Desde la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), la superintendente (s), Patricia Soto, afirma que el país "ya ha vivido cambios desde un enfoque reactivo a uno preventivo, incorporando inclusive la perspectiva de género", con el objetivo de lograr en las organizaciones la obligatoriedad de la gestión y tolerancia cero al acoso y la violencia en los ambientes laborales.

"Nos encontramos en un camino de transición desde el solo cumplir

Aunque el país cuenta con un marco normativo robusto y pionero en la región en esta materia, expertos coinciden en que la implementación efectiva, la fiscalización y los cambios culturales siguen siendo los principales retos.

POR ANDREA CAMPILAY

con la norma hacia una gestión integral en la gestión de la salud mental en el trabajo", dice Soto. Y aunque reconoce que la normativa "ha forzado" cambios positivos, subraya que hoy es relevante impulsar la gestión del riesgo psicosocial laboral no como un costo económico, sino como un pilar de la productividad en las entidades empleadoras.

Pese a esto, los datos muestran un escenario aún complejo. Soto detalla que desde la implementación del cuestionario CEAL-SM/Suseso en 2023 se ha medido a poco más de 54 mil centros de trabajo, lo

que significa que la cobertura es de alrededor de un 37% de la población trabajadora que debería ser evaluada anualmente. "Es evidente que hay una mayor participación (...), pero todavía no llegamos a una cobertura satisfactoria", señala.

A esto se suma que el informe CEAL-SM/Suseso 2024 indica que un 20,9% de los centros de trabajo presenta niveles de riesgo no óptimos, con mayor incidencia en sectores como salud, administración pública y educación.

El impacto no es solo sanitario, sino también económico. El director médico de CMT Chile, Dr. Fernando Peñafiel, sostiene que estos riesgos "están impactando directamente en la salud de los trabajadores, en la continuidad operacional de las empresas y en los costos asociados al ausentismo". Según datos de la Suseso, en 2025 los trastornos mentales y de comportamiento fueron el principal grupo diagnóstico de licencias médicas, representando el 30,9% del total emitido en el país.

Para la profesora y jefa del

programa de salud ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, Ana María Salazar, el país "enfrenta una 'crisis silenciosa' en su fuerza laboral", donde "el 67% de los trabajadores chilenos experimenta estrés al menos una vez por semana y un 12% ya se siente 'quemado' (burnout) con frecuencia".

En esa línea, el profesor asistente del mismo programa de la U. de Chile, Patrizio Tonelli, añade que "predominan condiciones laborales muy hostiles en el ámbito de los riesgos psicosociales". A sus ojos, el principal problema es la vulnerabilidad, es decir el temor a exigir los derechos por parte de los trabajadores en este ámbito.

Deudas pendientes

En este escenario, existe consenso en que Chile ha avanzado en la regulación. El coordinador del Programa de Especialización en Medicina del Trabajo y del Ambiente en sede Valdivia de la U. San Sebastián, Dr. José Ignacio Méndez, afirma que "Chile ha sido pionero a nivel latinoamericano en este tema". Pero advierte que, en la práctica, la brecha es lograr la implementación efectiva de las normativas existentes, sobre todo a

→ CONTINÚA PÁG. 2



→ VIENE DE PÁG. 1



67,9%

DE TRABAJADORAS MUJERES
PRESENTARON RIESGO DE
SALUD MENTAL NO ÓPTIMO
EN 2024, SEGÚN EL INFORME
DE LA SUSESO.

nivel de micro, pequeñas y medianas empresas.

El director ejecutivo del Observatorio Chileno de Salud Pública, del Instituto de Salud Poblacional de la U. de Chile, César Gattini, advierte que la normativa vigente indica que es obligatorio medir los factores de riesgo psicosocial en todas las empresas formalmente constituidas, "pero no queda claro su

real cumplimiento", especialmente en contextos de informalidad, pues la fiscalización "es muy compleja, altamente burocrática y demandante de tiempo".

Otras de las brechas que persisten, bajo la mirada de Salazar, son la tendencia a reaccionar ante la enfermedad en lugar de prevenir el riesgo desde el diseño de las tareas y la falta de capacitación en las jefaturas

35%

DE LOS TRABAJADORES A
NIVEL MUNDIAL TRABAJA MÁS
DE 48 HORAS SEMANALES,
SEGÚN LA OIT.

para detectar señales de agotamiento o cambios de ánimo.

La jefa del departamento de psicología de SST de Mutual de Seguridad, Cinthya Ríos, señala que han visto cómo las organizaciones se han enfocado mayormente en la intervención, pero una de las principales dificultades está en la resistencia al cambio.

"Por ejemplo, muchas organizaciones tienen dificultades para implantar nuevas formas de hacer las cosas o, culturalmente, se vuelven inflexibles, incluso burocráticas", precisa Ríos, y destaca que cuando la gestión se implementa correctamente los resultados son positivos, pues aumenta el desempeño laboral, existe un mayor compromiso y satisfacción de las personas y disminuye la rotación.

En tanto, la gerenta general de GaussControl, Lorena Oliver, expresa que parte del desafío está en que "estos riesgos suelen entenderse desde una dimensión más asociada al bienestar o al clima laboral, cuando en realidad tienen un impacto directo en la seguridad operacional".

A su juicio, el cambio de enfoque es clave, ya que las empresas tienen la oportunidad de integrar estos riesgos como parte central de su gestión. "El desafío es avanzar hacia modelos más integrados, donde la información no solo permita describir una situación, sino que habilite decisiones más oportunas y conscientes", concluye.

PUBLIRREPORTAJE

GAUSS CONTROL CONECTA TECNOLOGÍA
CON EL COMPORTAMIENTO HUMANOEl gran desafío es poner a las
personas realmente en el centro
de la gestión del riesgo

Entender la seguridad como un sistema dinámico —donde los datos, el contexto y las personas importan— es clave para proteger de manera más efectiva.

La propuesta tecnológica de Gauss Control combina inteligencia artificial, analítica avanzada y dispositivos que generan datos en tiempo real para intervenir riesgos críticos asociados a la conducción y la operación de equipos. Todo para abordar uno de los desafíos más complejos de la industria: la gestión de riesgos operacionales en entornos de alta exigencia.

"Buscamos cambiar la forma en que las organizaciones gestionan el riesgo: pasar de modelos reactivos a una lógica verdaderamente predictiva", indica Lorena Oliver, gerente general.

No se trata de sólo sumar tecnología, sino de integrar operación, datos de calidad y toma de decisiones en un solo sistema que permita anticiparse y gestionar con mayor inteligencia.

"Uno de los mayores desafíos en seguridad es hacerse cargo de riesgos que no siempre se ven, como el uso de celular o la sobrecarga cognitiva. Así, el llamado es a dejar de reaccionar y empezar a anticipar", señala la especialista. Eso implica avanzar hacia una gestión del riesgo más inteligente, donde la tecnología no



El futuro de la seguridad no está en medir más... está en entender mejor", afirma Lorena Oliver, gerente general.

solo registre lo que ya pasó, sino que permita intervenir antes de que ocurra. Para ello, la base es contar con data de calidad: información confiable, oportuna y bien contextualizada que realmente aporte a la toma de decisiones.

Asimismo, riesgos como la fatiga o la distracción no se explican solo desde la operación, sino desde cómo las personas viven su trabajo. "Integrar esa dimensión humana de forma profunda sigue siendo una deuda en la industria y una tremenda oportunidad", afirma Lorena Oliver.

www.gausscontrol.com

CMT | Centro Médico del Trabajador

www.cmtsalud.com

Cuidamos la salud de tu equipo para impulsar la productividad de tu empresa.

PUBLIRREPORTAJE

DÍA MUNDIAL DE LA SST:

Cuando el trabajo cambia, cambian los riesgos: la prevención frente a un nuevo escenario laboral



El Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo pone este año el acento en los riesgos psicosociales asociados a un mundo laboral en transformación, en ese marco la experiencia de Mutual de Seguridad permite observar cómo la prevención ha debido ampliar su foco para responder a estos nuevos escenarios.

Durante buena parte del siglo XX, hablar de seguridad laboral en Chile era referirse a riesgos evidentes: caídas desde altura, golpes, o lesiones derivadas del esfuerzo físico. Eran peligros visibles, inmediatos, fáciles de reconocer. Hoy, en cambio, el trabajo plantea amenazas más difíciles de detectar. Estrés prolongado, sobrecarga mental, o jornadas que se extienden sin límites claros, entre otros riesgos, configuran un escenario laboral que ya no puede explicarse únicamente desde lo físico.

Ese desplazamiento es el que recoge este año la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), al poner el foco en los riesgos psicosociales y en cómo las transformaciones del empleo están modificando los modelos tradicionales de prevención. Un debate que resulta pertinente en un país que ha logrado avances sostenidos en la reducción de la accidentabilidad, pero que enfrenta desafíos emergentes asociados a la organización del trabajo y a la forma en que las personas viven su experiencia laboral.

Precisamente, la historia de Mutual de Seguridad está vinculada a esa capacidad

de adaptación. Creada en 1966, cuando los accidentes laborales alcanzaban niveles muy superiores a los actuales, su origen respondió a una convicción poco habitual para la época: que el desarrollo productivo no podía avanzar sin hacerse cargo de la seguridad y la salud de quienes trabajaban. Decisión fundacional que marcó un camino que, con el tiempo, debió ampliarse mucho más allá del riesgo físico.

“Con los años hemos aprendido que la seguridad no se juega solo en el momento del accidente, sino en la forma en que el trabajo se organiza día a día. Hoy los riesgos psicosociales están en esa zona, no siempre se ven, pero terminan teniendo un impacto profundo en la salud y en la vida de las personas”, señala el gerente general de Mutual de Seguridad, Felipe Bunster.

En la práctica, ese diagnóstico ha llevado a reforzar el trabajo preventivo en terreno. De acuerdo con sus registros, en 2025 Mutual realizó más de 421 mil asistencias técnicas preventivas y desarrolló cerca de 2,8 millones de capacitaciones, en el marco de su labor como organismo administrador del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales, con



más de 150 mil empresas adherentes.

Pero más allá de las cifras, el principal desafío no es cuantitativo. Los factores psicosociales no se abordan con una instrucción única ni con un checklist. Exigen comprender los ritmos, presiones y particularidades de cada ocupación. “La prevención no se impone; se construye conversando con quienes conocen su trabajo. No basta con normas si no hay una cultura que las sostenga”, agrega Bunster.

Sesenta años después de su creación, Mutual de Seguridad se mueve en ese terreno. El de una prevención que ya no puede limitarse a reaccionar frente al daño, sino que debe anticiparse a riesgos que acompañan silenciosamente al trabajo moderno. En un escenario laboral en constante cambio, la pregunta de fondo sigue siendo la misma, aunque hoy adopte nuevas formas: cómo cuidar la salud de las personas mientras el trabajo sigue transformándose.



Cada número refleja una historia que merece seguir contándose

En Mutual creemos que la seguridad no se mide en cifras, sino en vidas protegidas, por eso en un solo año realizamos:

Cerca de **3 millones** de capacitaciones.

+ de 400 mil asistencias técnicas preventivas.

Hoy somos la Mutualidad preferida por los empleadores de Chile con **150 mil** entidades empleadoras que confían en nosotros.



RIESGOS PSICOSOCIALES: POR QUÉ SON RELEVANTES PARA LAS ORGANIZACIONES

En 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 ANAÍ 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.



gowit

ALERTAS CRÍTICAS PARA DECISIONES PRECISAS.

Transfórmese sus datos en seguridad real. Agende su demostración en gowit.us

PUBLIRREPORTAJE

gowit

LA GESTIÓN DE FLOTAS MIGRA DESDE LA SIMPLE VIGILANCIA HACIA LA INTELIGENCIA DE DATOS: EL DESAFÍO ACTUAL NO ES CAPTURAR VIDEO, SINO FILTRAR EL RUIDO OPERATIVO PARA PREVENIR ACCIDENTES.

La seguridad en las flotas tiene un problema de confianza. Y no son las cámaras. Son las alertas

Cientos de alertas semanales. La mayoría, falsas alarmas. Equipos de seguridad dejan de confiar en el sistema. Y cuando llega el evento real, nadie lo está mirando.

Gerente de seguridad, turno lunes: 340 alertas del fin de semana. Revisa 20, ignora el resto. El miércoles se entera que hubo un cuasi accidente grave en la alerta 127 que nunca vio. Ese es el costo real: no perder tiempo, sino eventos críticos en el ruido.

“El problema no es falta de tecnología. Es exceso de alertas sin criterio”, explica Pablo Díaz, CEO de Gowit. “Una frenada brusca puede ser evasión de peatón o un bache. Sin contexto, todo se ve igual.”

Gowit procesa eventos mediante con contexto específico de cada industria. En minería, donde turnos extendidos y trayectos remotos son la norma, un evento de fatiga requiere análisis distinto que en logística urbana.

Una operación minera chilena redujo eventos totales en a la mitad en diez meses. La clave: alertas confiables, no ruido.



Pablo Díaz - CEO Gowit.

La pregunta ya no es si instalar cámaras. Es si las alertas realmente protegen a sus conductores.

gowit.us

PREVENIR ES MEJOR QUE CURAR:

Seguridad predictiva revoluciona el transporte

En una carretera nocturna, una familia se desplaza en su vehículo mientras, en sentido contrario, un camión avanza a 90 kilómetros por hora. Lo que no es visible para quienes comparten la vía es que el conductor del vehículo de carga enfrenta segundos críticos de somnolencia al volante. En el pasado, una situación como esta solía derivar en un accidente de consecuencias fatales, convirtiéndose en noticia al día siguiente. Sin embargo, hoy este tipo de escenarios comienza a tener un desenlace distinto.



En los últimos años, se han popularizado las tecnologías llamadas "seguridad activa" que, junto a otras tradicionales como los frenos ABS y algunas cada vez más estándar, funcionan como un copiloto electrónico. Entre esos existen sistemas como DMS (Sistemas de Monitoreo del Conductor) que corresponden a sensores, provistos de Inteligencia Artificial (IA) que están constantemente detectando síntomas de distracción, fatiga y somnolencia en el conductor, generándose alertas inmediatas en cabina (como pitidos, mensajes de voz o activación de motores vibradores en el asiento), además de enviar alertas a la central. Otra herramienta del mismo tipo es ADAS (Sistemas avanzados de asistencia a la conducción), que generan alertas cuando el vehículo se acerca excesivamente a otro, cuando se cambia de carril sin señalizar u otras acciones de riesgo, generando también alertas en cabina y hacia la base central. En vehículos más modernos incluso frenan o vuelven al carril de manera automática.

Adicionalmente a los dispositivos de hardware, existe una nueva oferta de **Servicios de Monitoreo Activo 24x7** complementados con poderosas plataformas de integración de software, como lo es la Central de Monitoreo Integrada de Wisetrack Corp, que tiene operadores especializados en descartar falsos positivos, priorizar las alertas de mayor riesgo y generar llamadas telefónicas y mensajes de WhatsApp a los supervisores para que tomen acciones inmediatas frente al riesgo, registrando todo el proceso, así como el cierre de brechas y asegurando una gestión adecuada.

Toda la gestión realizada; la telemetría de los dispositivos, las alertas recibidas, el tipo de vehículo, de camino, la hora del día, el clima, las horas de

conducción y otras variables, son posteriormente inyectadas en sistemas de Análisis Avanzada, aplicando modelos matemáticos exclusivos de Wisetrack Corp, para generar indicadores como el **Índice de Conducción Riesgosa (ICR)** que entrega un puntaje a cada conductor, estableciendo su nivel real de riesgo y su evolución en el tiempo, permitiendo detectar biocompatibilidad de turnos, necesidades de capacitación, cansancio crónico y otras situaciones que permiten una mejor y más segura asignación de conductores a las faenas.

Rodrigo Serrano, vicepresidente de Innovación y Desarrollo de Wisetrack Corp, señala que, "si bien estos sistemas constituyen un cambio sustancial, la tecnología no se detiene. En el pináculo del estado del arte de estas tecnologías, es interesante nombrar dos de las nuevas soluciones provistas por Wisetrack Corp, como lo son el **Índice Predictivo**

Hoy, gracias a la tecnología, es posible detectar señales invisibles, como la fatiga o los patrones de riesgo, antes de que se transformen en un accidente.

de Riesgo (IPR) y VOCADIAN, ambas con un enfoque preventivo basado en datos y análisis avanzado, que permite anticipar riesgos antes de que se materialicen y entregar información accionable en tiempo real para la toma de decisiones".

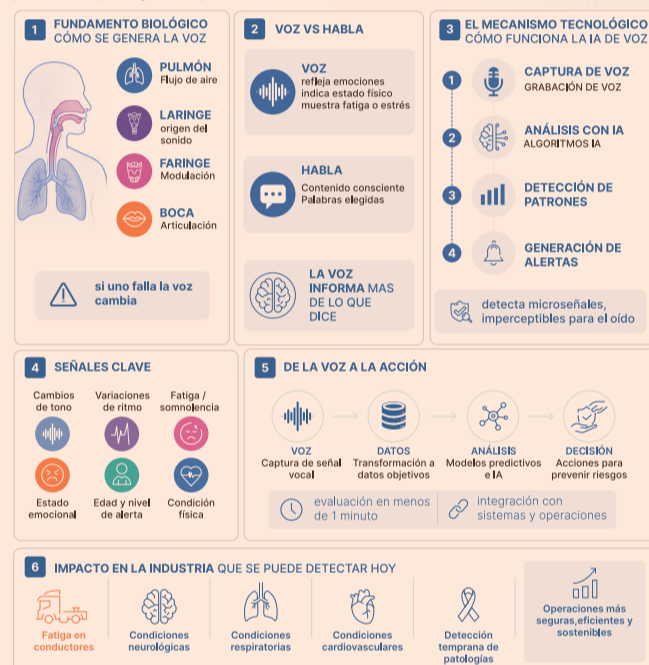
IPR, es un indicador que nace de la premisa de que la solución no pasa por generar más alertas, sino por identificar el riesgo real antes del accidente. Un factor de diferenciación clave con otros similares es que el modelo matemático no analiza eventos aislados, sino patrones de riesgo e integra múltiples variables, aprende del comportamiento, prioriza riesgo real y predice accidentes. El indicador se genera en tiempo real y entrega una ventana de tiempo de entre **5 y 15 minutos antes de que se produzca un potencial accidente**, suficiente para que los supervisores actúen en consecuencia.

Tecnología Revolucionaria

Por otra parte, **VOCADIAN** es una revolucionaria tecnología que utiliza biomarcadores vocales e Inteligencia Artificial para predecir la **ventana horaria en que se producirá el pick de fatiga** dentro del turno. Para que esto ocurra primero se crea una línea base del trabajador, segundo se realiza la evaluación diaria mediante una lectura de texto de menos de 30 segundos antes del turno, y tercero el sistema analiza la voz y entrega un feedback inmediato al trabajador y al supervisor, todo a través de una App sencilla que puede utilizarse desde el teléfono o en un

LA VOZ: UN INDICADOR CLAVE DE SALUD Y SEGURIDAD OPERACIONAL

Cómo la biología y la inteligencia artificial permiten anticipar riesgos en la operación



tótem fijo compartido. Adicionalmente, el módulo de Mensajería de Seguridad permite al supervisor definir y programar las mini-cápsulas de seguridad que les aparecerán a los trabajadores, pudiendo relacionarlos con programas de capacitación, cumpliendo un doble propósito y beneficio en la seguridad, convirtiendo un chequeo de fatiga en una herramienta de formación continua.

En el marco del **Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo**, estos avances muestran que **la seguridad no se basa únicamente en la experiencia o la reacción ante una emergencia, sino en la capacidad de anticiparse a lo que puede ocurrir**. Hoy, gracias a la tecnología, es posible detectar señales invisibles, como la fatiga o los patrones de riesgo, antes de que se transformen en un accidente. Esto cambia la forma de operar en el transporte y pone en el centro cuidar la vida de las personas donde existe una responsabilidad compartida entre la tecnología, las empresas y quienes están día a día en la ruta.

En ese sentido, **Wisetrack Corp** cuenta con soluciones innovadoras para medir estos factores y tomar acciones que van mucho más allá de lo reactivo: a través de su **ecosistema MOBIQUA 360**, la compañía monitorea y protege al conductor en tiempo real, permitiendo una **gestión predictiva que anticipa los riesgos y fortalece la seguridad en cada trayecto**.

LOS NUEVOS RIESGOS QUE TRAE LA TECNOLOGÍA A TRABAJADORES Y EMPRESAS

La inteligencia artificial (IA) y la automatización están impulsando trabajos más seguros y eficientes, pero también abren nuevas amenazas a la salud laboral, como fatiga mental, vigilancia excesiva y sobrecarga digital. Por ello, el desafío para las empresas y autoridades ya no es solo adoptar tecnología, sino anticipar sus impactos a través de políticas proactivas.

Esa es una de las conclusiones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe sobre IA y digitalización en el trabajo (2025), que sostiene que estas herramientas pueden mejorar el bienestar de los trabajadores, pero advierte que una dependencia excesiva de la automatización puede reducir la supervisión humana y elevar riesgos operacionales. También alerta que las cargas laborales definidas por algoritmos y la conexión permanente pueden derivar en estrés, agotamiento y problemas de salud mental.

“La digitalización y la inteligencia artificial representan una oportunidad significativa para fortalecer la gestión preventiva, permitiendo mejorar la trazabilidad de incidentes, la analítica predictiva y la toma de decisiones basada en datos”, afirma el gerente de prevención de riesgos de Mutual de Seguridad, Rafael Olmos. Sin embargo, advierte que una implementación deficiente puede abrir un nuevo frente de amenazas.

Entre ellas menciona el llamado tecnoestrés, sobreexposición a

Mientras la digitalización es una oportunidad para mejorar la productividad y la gestión preventiva, expertos advierten que problemas como fatiga mental, vigilancia excesiva y aislamiento social están desafiando a organizaciones y reguladores.

POR VALENTINA CÉSPEDES

sistemas digitales, sensación de vigilancia constante, pérdida de autonomía y sobrecarga cognitiva por exceso de información.

A esto, Olmos suma los efectos del trabajo híbrido y remoto: dificultades para desconectarse, extensión de jornada, aislamiento social y puestos domésticos sin condiciones ergonómicas adecuadas.

Por ello, plantea avanzar desde una gestión reactiva hacia una preventiva, incorporando carga mental, interacción persona-máquina y fatiga digital en las evaluaciones internas.

Riesgos emergentes y oportunidades

El CEO de Gowit, Pablo Díaz, advierte que muchas empresas están instalando cámaras, sensores e IA sin una adecuada gestión del cambio. Cuando esas herramientas se utilizan principalmente para controlar o revisar incidentes, sostiene, los trabajadores las

perciben como vigilancia y no como protección.

Díaz identifica, además, una “fatiga invisible” en operaciones distribuidas, como conductores o trabajadores que se desempeñan solos. “En una oficina, si alguien está agotado normalmente se nota. En trabajos aislados, muchas veces nadie lo ve hasta que ocurre un incidente”, afirma.

A ello suma la saturación de alertas. En algunas operaciones, dice, distintos sistemas emiten cientos de avisos diarios, varios de ellos irrelevantes. “Eso genera una especie de entumecimiento. Los equipos dejan de prestar atención porque no distinguen qué es realmente crítico”, sostiene Díaz.

“La medicina del trabajo ya no solo mira los riesgos físicos, químicos o biológicos, sino cómo la tecnología afecta nuestro cerebro y nuestro equilibrio emocional”, plantea la directora médica de CMT Latam, Marta Cabrera.

“La medicina del trabajo ya no solo mira los riesgos físicos, químicos o biológicos, sino cómo la tecnología afecta nuestro cerebro y nuestro equilibrio emocional”, plantea la directora médica de CMT Latam, Marta Cabrera. A su juicio, existe una brecha entre velocidad

tecnológica y capacidad interna para adaptarse.

Para ello, dice, se deben integrar estos riesgos en la estrategia, formar liderazgos para entornos híbridos y pasar de medir a intervenir. A su vez, la ejecutiva identifica que la transformación debe considerar la diversidad etaria: en trabajadores mayores, recomienda interfaces más amigables y programas de mentoría aporten habilidades digitales y los senior, experiencia y criterio estratégico.

Por su parte, Olmos agrega que la brecha de habilidades digitales se está convirtiendo en un riesgo emergente. Por ello, sostiene que los trabajadores no solo deben

aprender a usar nuevas herramientas, sino también comprender sus límites, posibles fallas y efectos sobre la seguridad y salud.

En cuanto a regulación, el director médico de CMT Chile, Fernando Peñafiel, sostiene que el foco no debiera estar solo en adoptar IA,

sino en gobernarla, es decir, decidir “qué datos se usan, cómo se toman decisiones, qué nivel de supervisión humana existe, cómo se evitan sesgos y cómo se protegen derechos laborales”.

Añade que, en Chile, parte de esa discusión avanzó con la Ley 21.431 en 2022, que regula el trabajo en plataformas digitales y reconoce materias como transparencia, derecho a información, capacitación y prohibición de discriminación por decisiones automatizadas.

Para la gerente general de Bastón Consultores, Carmen Silva, las empresas no deberían esperar únicamente la regulación. A su juicio, deben fortalecer la segu-

ridad de datos y democratizar el aprendizaje de la IA dentro de las organizaciones. “El éxito de esta transformación no solo se medirá en productividad, sino en nuestra capacidad de usar la tecnología como puente y no como muro”, concluye.

PRODUCTIVIDAD BAJO PRESIÓN PONE EN JAQUE LA SALUD MENTAL EN ENTORNOS LABORALES

En un escenario económico más exigente y con mayor incertidumbre, la presión de las empresas por elevar resultados está tensionando cada vez más la gestión de personas. A nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que se pierden 12 mil millones de días laborales al año debido a la depresión y la ansiedad, lo que evidencia el impacto directo de la salud mental en el desempeño de las organizaciones.

“El bienestar psicológico no debe verse como un ‘beneficio blando’, sino como un pilar fundamental de la productividad”, afirma la jefa del programa de salud ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la U. de Chile, Ana María Salazar. Según explica, existe una relación inversa entre estos factores: cuando no se gestionan, se produce “una disminución directa del desempeño laboral”.

Este desequilibrio, asociado a la sobrecarga laboral, no solo eleva el

La presión por elevar el desempeño está llevando a las empresas a enfrentar un límite: cuando las exigencias superan la capacidad de respuesta, el impacto se traslada a errores, menor colaboración y pérdida de eficiencia.

POR ANAÍS PERSSON

estrés, sino que también incrementa la probabilidad de errores, deteriora el trabajo colaborativo y afecta la continuidad de los procesos.

Para la investigadora de la Escuela de Negocios ESE de la Universidad de los Andes, María José Bosch, muchas estrategias han fallado por enfocarse en beneficios individuales sin abordar las causas estructurales.

“La productividad sostenible no nace de más beneficios, sino de rediseñar las condiciones en que se trabaja”, sostiene.

En esa línea, advierte que la llamada “telepresión” (la presión por responder fuera del horario laboral) se ha instalado como una práctica extendida. Según el último estudio del Centro Trabajo y Familia del ESE

Business School, el 17,4% de los ejecutivos chilenos vive en estado de conexión constante y un tercio percibe que se espera disponibilidad fuera del horario laboral. “Ahí aparece la tensión real: las organizaciones terminan premiando, muchas veces de manera inconsciente, a quienes nunca se desconectan”, afirma.

El mismo informe revela que factores como la capacidad efectiva de desconexión y contar con líderes que se conocen como “amigables con la familia”, es decir, que gestionan el trabajo y los tiempos de descanso de sus equipos, marcan la diferen-

cia al aumentar el bienestar de los empleados.

“Cuando las personas no están satisfechas con su vida, las empresas lo pagan en baja productividad, ausentismo y rotación”, sostiene Bosch.

En este escenario, el desafío para las organizaciones ya no es solo mejorar indicadores de productividad para que esto se traduzca en el crecimiento de los negocios, sino hacerlo sin comprometer la salud mental de sus equipos. Cuando la exigencia supera ese umbral, la eficiencia deja de existir y comienza a erosionar, desde dentro, los propios resultados del negocio.

DIARIO FINANCIERO®

La

confianza
es nuestro

mayor
indicador

87%

credibilidad de la información

81%

liderazgo en la industria

75%

calidad de análisis

Nota

6,4

de imagen promedio entre usuarios