



Riesgo psicosocial laboral en Chile: **RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL Y SALUD MENTAL 2023 CEAL-SM/SUSESO**

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

**INTENDENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**

**DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN Y
VIGILANCIA**



2

Los cálculos y la redacción principal de este informe fueron de Juan Pérez-Franco.

El equipo que participó en la discusión de los datos y en el análisis de los hallazgos estuvo constituido por: Pamela Gana C., Evelyn Benven A., Elena Contreras S., Macarena Candia T.

Documento de Trabajo 25
Santiago, octubre de 2024

La Serie Documentos de Trabajo corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar trabajos de investigación y estudios realizados por profesionales de esta institución, encargados o contribuidos por terceros. El objetivo de estas publicaciones es relevar temas de interés para las políticas de seguridad social, difundir el conocimiento adquirido e incentivar el intercambio de ideas.

Los trabajos aquí publicados tienen carácter preliminar y están disponibles para su discusión y comentarios. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, o desea contactarse con el equipo editorial, escriba a: publicaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl.

The Working Papers Series of the Superintendence of Social Security disseminates research and policy analysis conducted by its staff, outsourced or contributed by third parties. The purpose of the series is to discuss issues of interest for the social security policies, expose new knowledge and encourage the exchange of ideas.

These papers are preliminary research reports intended for discussion and comments. The contents, analysis and conclusions presented are solely the responsibility of the author(s), and do not necessarily reflect the position of the Superintendence of Social Security.

For further information, or to contact the editors, please write to: publicaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad Social
Huérfanos 1376
Santiago, Chile.

Riesgo psicosocial laboral en Chile

Resultados de la aplicación del Cuestionario CEAL-SM/SUSESO en 2023

Resumen

Se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO durante el año 2023. Este cuestionario es producto de un largo trabajo de validación que reemplazó al cuestionario SUSESO/ISTAS21 desde el 1 de enero de 2023. Este cuestionario tiene nuevas dimensiones que permite evaluar de mejor manera los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo.

Durante 2023 se evaluaron 14.096 centros de trabajo, 10.905 privados y 3.191 públicos, llegando a 741.255 trabajadoras y trabajadores. Esta cifra es ligeramente inferior a la de 2022, pero se espera que aumente en los años siguientes.

Los centros de trabajo en estado de riesgo no óptimo, que es la suma de los estados de riesgo medio y alto, llegaron a un 23,4%. Pero es preocupante que, en el análisis por separado de las dimensiones, se observe una gran mayoría de centros de trabajo con dimensiones en estado no óptimo. Las dimensiones que parecen más críticas fueron vulnerabilidad con un 89,4% de centros de trabajo en estado no óptimo, que mide en esencia el temor a exigir los derechos por parte de las personas trabajadoras, carga de trabajo con un 87,5% de centros de trabajo en estado de riesgo no óptimo, y exigencias emocionales, con un 80,7%. Por otra parte, un 75% de los centros de trabajo muestran un estado de riesgo no óptimo en la escala de salud mental.

Las actividades que concentraron mayor frecuencia de estados de riesgo no óptimo fueron salud (45,4%), administración pública (41,0%), y educación (34,4%).

Un 35,7% de todas las personas trabajadoras experimentaron algún tipo de violencia y acoso en los últimos 12 meses, lo que concuerda con las cifras que maneja la OIT para la región de las Américas. La violencia y el acoso tienen una clara correlación con la mala salud mental (chi cuadrado significativo con V de Cramer = 0,355).

Se observó en casi todas las dimensiones medidas que el género femenino presentó un mayor riesgo y una peor salud mental, siendo estas diferencias estadísticamente significativas con chi cuadrado o el test t.

Se concluye que aún existe una brecha importante en la cobertura que alcanza la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, que el riesgo y la salud mental desfavorecen al género femenino, que la evaluación e intervención pueden contribuir a generar espacios libres de violencia y acoso y entornos de trabajo seguros y saludables, y que cualquier evaluación o intervención requiere utilizar una perspectiva de género.

Palabras clave: riesgo psicosocial en el trabajo, salud mental ocupacional, género, cuestionario CEAL-SM/SUSESO

Summary

The results of the application of the CEAL-SM/SUSESO questionnaire during the year 2023 are presented. This questionnaire is the product of a long validation work that replaced the SUSESO/ISTAS21 questionnaire since January 1, 2023. The new questionnaire has new dimensions that will allow psychosocial risks in the workplace to be better evaluated.

During 2023, 14,096 work centers were evaluated, 10,905 private and 3,191 public, reaching 741,255 workers. This figure is slightly lower than in 2022 but is expected to increase in subsequent years.

Work centers in a non-optimal risk state, which is the sum of the medium and high-risk states, reached 23.4%. But it is worrying that, in the separate analysis of the dimensions, a large majority of work centers are observed with dimensions in a non-optimal risk state. The dimensions that seem most critical were vulnerability with 89.4% in a non-optimal risk state, which essentially measures the fear of demanding rights by workers, workload with 87.5% in a non-optimal risk state, and emotional demands, with 80.7%. On the other hand, 75% of workplaces show a non-optimal risk state on the mental health scale.

The activities that concentrated the highest frequency of non-optimal risk states were health (45.4%), public administration (41.0%), and education (34.4%).

35.7% of all workers experienced some type of violence and harassment in the last 12 months, which agrees with the figures managed by the ILO for the region of the Americas. Violence and harassment have a clear correlation with poor mental health (significant chi square with Cramer's $V = 0.355$).

In almost all dimensions measured, it was observed that the female gender presented a higher risk and worse mental health, these differences being statistically significant with the chi square or t test.

It is concluded that there is still a significant gap in the coverage achieved by the evaluation of psychosocial risks at work, that risk and mental health are disadvantageous to the female gender, that evaluation and intervention can contribute to generating free of violence and harassment and safe and healthy work environments, and every evaluation and intervention must be done with a gender perspective.

Keywords: psychosocial risk at work, occupational mental health, gender, CEAL-SM/SUSESO questionnaire

1

Presentación

Este informe es el primero que se realiza sobre los resultados del nuevo Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM/SUSESO) que fue aplicado por primera vez durante el año 2023.

Debe recordarse que el Ministerio de Salud actualizó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo mediante la Resolución Exenta N° 1448 de 11 de octubre de 2022. En ese protocolo se oficializa el instrumento CEAL-SM/SUSESO como el nuevo cuestionario de medición de riesgo psicosocial en todos los centros de trabajo (CT) de las empresas e instituciones que tengan 10 o más trabajadoras/es contratados. La resolución estableció que la vigencia del protocolo y, por lo tanto, del nuevo cuestionario se aplica a partir del 1 de enero de 2023.

El nuevo instrumento fue producto de la necesidad de mejorar el instrumento anterior y obtener un diagnóstico y medición de nuevas dimensiones que se correlacionaran de mejor manera con la salud mental de las personas, lo que permitiría a su vez mejorar el diseño de la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo.

El cuestionario CEAL-SM/SUSESO fue producto de un riguroso proceso de validación, que incluyó la consulta permanente con un grupo de expertos de diversas organizaciones, con un posterior trabajo de campo que fue realizado por FLACSO, cuyo equipo presentó un diseño muestral probabilístico, estratificado, de conglomerados y multi-etápico, con distribución no proporcional de las unidades en los diferentes estratos. El posterior análisis métrico fue realizado por nuestro equipo con el apoyo de los expertos convocados periódicamente a revisar los resultados parciales del proceso. Todo el procedimiento se encuentra publicado en la Revista Chilena de Salud Pública¹, y existe una versión con mayor detalle estadístico y metodológico como Documento de Trabajo en la página de la SUSESO².

El CEAL-SM/SUSESO³ tiene solo una versión, a diferencia de las dos versiones, una breve y otra completa, que tenía el antiguo instrumento SUSESO/ISTAS21. La versión única del CEAL-SM/SUSESO se encuentra disponible a través de la SUSESO, y está diseñada para ser respondida en línea desde cualquier lugar, incluso utilizando un celular. Está disponible una versión en inglés y otra en creole haitiano que por ahora deben ser descargadas e impresas en papel³.

El CEAL-SM/SUSESO tiene dos secciones, similares al cuestionario anterior. La primera contiene datos demográficos, de empleo y salud, incluyendo preguntas por licencias médicas, enfermedades profesionales y accidentes del trabajo. Contiene una escala de salud mental (GHQ-12). Esta sección tiene 34 preguntas. La segunda sección mide riesgo psicosocial. Contiene 12 dimensiones de riesgo y tiene 54 preguntas. En total, el cuestionario contiene 88 preguntas, que son más que las del antiguo cuestionario versión breve (25 preguntas), pero menos que la versión completa (142 preguntas), lo que significa un cuestionario que demanda menos tiempo para responderlo pero mide dimensiones que antes no se contemplaban. Una amplia descripción del cuestionario, un resumen del proceso de validación, sus dimensiones y preguntas se encuentran en el manual del instrumento³.

¹ Pérez-Franco J, Candia M, Soto M. Nuevo cuestionario de evaluación del ambiente laboral - salud mental CEAL-SM / SUSESO. Revista Chilena De Salud Pública, 26(2), p. 172-187. En: <https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/71184>

² Pérez J, Candia M, Soto M. Nuevo cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial CEAL-SM/SUSESO. Documento de Trabajo N° 24. 2023. En: https://www.suseso.cl/619/articles-703537_archivo_01.pdf

³ Todos los documentos vinculados al CEAL-SM/SUSESO se encuentran disponibles en: <https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-614691.html#presentacion>

En la Tabla 1 se presenta un esquema con la estructura general del cuestionario.

Tabla 1. Estructura del cuestionario CEAL-SM / SUSES0

Sección general	Unidades		Conceptos	n preguntas
	I. Datos demográficos	Género y edad		2
	II. Trabajo y empleo actual	Segmentación: unidad geográfica, ocupación y departamentos		3
		Condiciones de empleo (Teletrabajo, salario, jornada, contrato, satisfacción)		11
	III. Salud y bienestar personal	Salud mental (GHQ12)		12
		Accidente y enfermedad profesional		2
		Dolor corporal (SF36)		2
Licencias médicas			2	
TOTAL SECCIÓN GENERAL			34	
Sección de riesgo psicosocial	Dimensiones de riesgo psicosocial			n preguntas
	Carga de trabajo (CT)			3
	Exigencias emocionales (EM)			3
	Desarrollo profesional (DP)			3
	Reconocimiento y claridad de rol (RC)			8
	Conflicto de rol (CR)			3
	Calidad del liderazgo (QL)			4
	Compañerismo (CM)			4
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (IT)			3
	Equilibrio trabajo vida privada (TV)			3
	Confianza y justicia organizacional (CJ)			7
	Vulnerabilidad (VU)			6
	Violencia y acoso (VA)			7
	TOTAL RPSL			54
TOTAL DEL CUESTIONARIO			88	

Solo las preguntas de riesgo psicosocial entregan puntaje para calcular el estado de riesgo de cada CT, aunque en el informe que se entrega de manera automática se agrega el resultado de la escala de salud mental (GHQ-12), lo que permite tener una idea del estado general de salud mental entre las personas trabajadoras de un CT.

El método de cálculo está detallado en el manual del instrumento³, pero básicamente consiste en calcular el nivel de riesgo que percibe cada persona en cada una de las 12 dimensiones comparando sus puntajes con los obtenidos en el trabajo de validación en Chile. Las personas se califican así en niveles de riesgo bajo, medio y alto para cada dimensión. Una vez realizado este cálculo, se cuenta el número de personas trabajadoras que existe para cada nivel de riesgo en cada dimensión y en cada centro de trabajo, lo que se lleva a porcentaje. Con este porcentaje se puede obtener el estado de riesgo de cada centro de trabajo, asignando puntajes de riesgo en cada dimensión y sumando los puntos obtenidos, como se ve en la siguiente Tabla 2.

Tabla 2. Método para establecer el puntaje de riesgo del centro de trabajo (CT)

Condición	Puntaje asignado por cada dimensión
Si el 50% o más de los trabajadores/as del CT se encuentran en riesgo alto en una dimensión	2 puntos en esa dimensión
Si el 50% o más de los trabajadores/as del CT se encuentran en riesgo medio en una dimensión	1 punto en esa dimensión
Si el 50% o más de los trabajadores/as del CT se encuentran en riesgo bajo en una dimensión	-2 puntos en esa dimensión
La dimensión evaluada muestra menos del 50% de los trabajadores en los 3 niveles de riesgo	0 puntos en esa dimensión
La dimensión evaluada muestra un 50% de trabajadores/as en un nivel de riesgo y un 50% de trabajadores/as en otro nivel de riesgo.	Se asigna el puntaje del nivel de riesgo mayor

La sumatoria simple de los puntos de la tabla anterior permite establecer el estado de riesgo del centro de trabajo, como aparece en la Tabla 3.

Tabla 3. Puntajes y estados de riesgo del centro de trabajo (CT)

Puntaje obtenido por el CT	Estado de riesgo
de -24 a +1 punto	Riesgo bajo
de +2 a +12 puntos	Riesgo medio
desde +13 a +24 puntos	Riesgo alto

La plataforma del instrumento entrega un informe automático que contiene la frecuencia de respuestas en cada pregunta de la sección general, y los puntajes de riesgo por cada dimensión en cada una de las unidades en que se dividió el centro de trabajo. También entrega los puntajes por dimensión por género, a no ser que existan menos de 3 personas en un género determinado (los géneros se evalúan como: "masculino", "femenino", "otro", "prefiero no responder"). El informe automático contiene un análisis de las dimensiones que estuvieron en mayor riesgo, indicando además cuáles fueron las preguntas que incidieron más sobre el puntaje final.

Por último, el informe automático entrega gráficos de riesgo de cada una de las 12 dimensiones, más el gráfico de riesgo de la escala de salud mental para el centro de trabajo.

1.1 Método de análisis en este informe

El análisis de los datos en este informe procuró mostrar en su mayor parte frecuencias de respuestas. Se estimó necesario mostrar las asociaciones entre diversas variables sociodemográficas, de actividad económica y otras con los puntajes de riesgo psicosocial y de salud mental. En estas tablas de frecuencias se aplicó la prueba de chi cuadrado (Pearson) para determinar la significación estadística de las asociaciones. Los puntajes de las dimensiones de riesgo psicosocial fueron normalizados y tratados como variables continuas y se calculó la diferencia de puntajes entre los géneros femenino y masculino con una prueba t.

Todos los cálculos en este documento de trabajo se realizaron con el lenguaje de programación R⁴ y el ambiente de desarrollo integrado (Integrated Development Environment, IDE) RStudio⁵, así como diversos paquetes estadísticos en R.

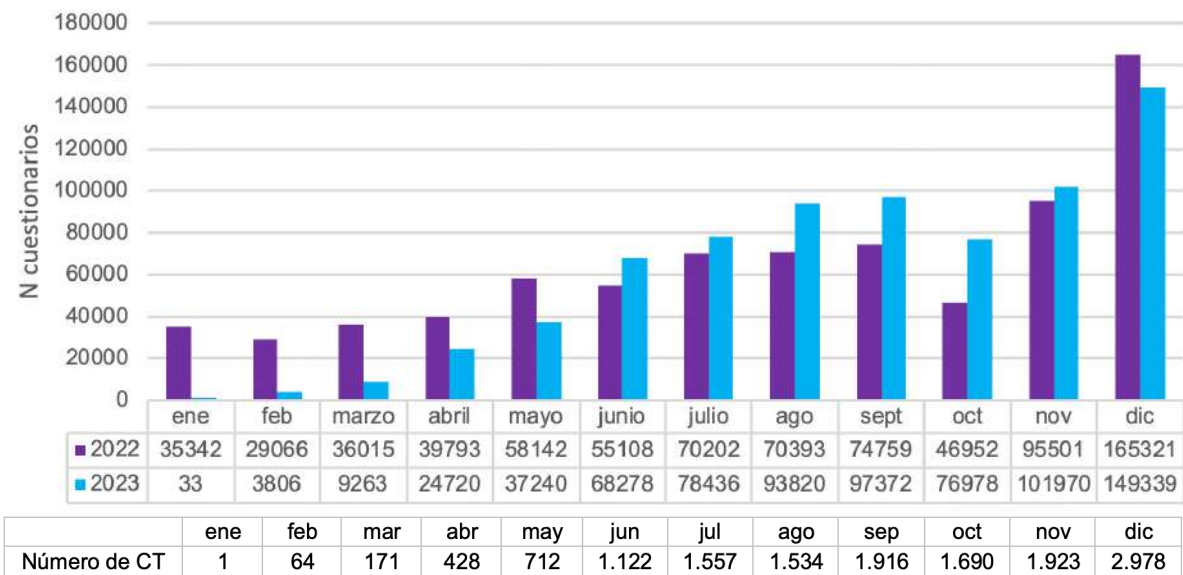
2 Resultados

2.1 Resultados generales

En el año 2023 se evaluaron 14.096 centros de trabajo, 10.905 privados y 3.191 públicos, llegando a 741.255 trabajadoras y trabajadores.

El total de cuestionarios registrados (n=741.255), es decir, el total de trabajadoras/es evaluados, fue ligeramente inferior al número total de evaluaciones realizadas con ambos cuestionarios durante 2022, que llegó a 776.594.

Gráfico N° 1. Número de cuestionarios mensuales. Comparación años 2022 y 2023

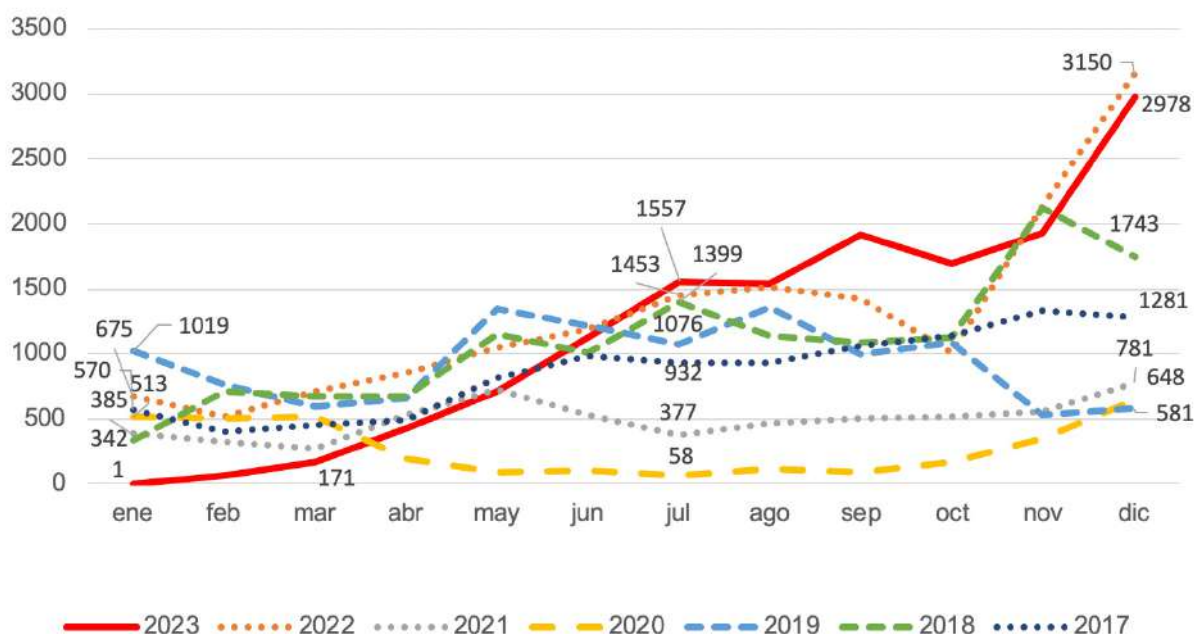


⁴. R Core Team. A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing. Vienna, Austria. R version 4.4.1 (Race for Your Life) [En Línea].; 2024 [Revisado en 2024 junio 25. Disponible en: "https://www.R-project.org/".

⁵. RStudio Team. RStudio: Integrated Development for R. RStudio. [En Línea].; 2024 [Revisado en 2024 junio 25. Disponible en: "http://www.rstudio.com/".

En el gráfico N° 2 se presenta un seguimiento del número de centros de trabajo evaluados por año, desde 2017 a 2023, con todas las versiones de los cuestionarios.

**Gráfico N°2. Centros de trabajo evaluados por mes y por año, todos los cuestionarios.
2017 - 2023**



Fuente:

2017 - 2022: Cuestionario SUSESO/ISTAS21, ambas versiones

2023: Cuestionario CEAL-SM/SUSESO

Se puede apreciar que existe una tendencia cíclica a lo largo de los años en el número de centros de trabajo evaluados, con una baja en los meses de verano incluyendo el mes de marzo, que coinciden con la mayoría de las vacaciones, y un cierto aumento hacia fin de año, tendencia que fue mucho más marcada en 2022 y 2023.

2.2 Datos demográficos, actividad económica, ocupación y sueldo

La distribución de centros de trabajo y personas trabajadoras por género se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4. Resumen general de aplicaciones del cuestionario CEAL-SM/SUSESO en 2023

Actividades económicas (CIIU)	Número de Centros de Trabajo	Número de personas trabajadoras por género				Número total de personas trabajadoras ^a
		Masculino (n)	Femenino (n)	Masculino (%)	Femenino (%)	
Agric/ganad/silvic/pesca	595	17.272	7.899	67,6	30,9	25.558
Minería	147	14.904	3.433	80,4	18,5	18.547
Industria manufacturera	1.037	55.361	18.438	74,1	24,7	74.711
Electricidad/gas	98	3.797	1.165	75,6	23,2	5.021
Agua/desechos	94	3.942	854	81,6	17,7	4.830
Construcción	882	48.661	6.617	87,1	11,8	55.890
Comercio	2.575	56.739	52.436	51,3	47,4	110.644
Transporte/almacenaje	652	31.028	7.328	79,8	18,8	38.898
Hoteles/comida	688	8.536	14.490	36,3	61,6	23.533
Informática/comunicación	273	11.505	5.426	67,2	31,7	17.120
Servicios financieros	564	12.411	13.659	47,2	51,9	26.307
Inmobiliarias	96	2.254	1.809	54,9	44,1	4.105
Servicios profesionales	509	18.039	8.394	67,4	31,4	26.772
Servicios de apoyo	1.060	29.001	21.784	56,3	42,3	51.477
Administración pública	1.251	27.110	32.795	46,6	56,4	58.192
Educación	2.401	31.502	80.049	27,8	70,6	113.399
Salud humana	773	18.739	52.639	25,9	72,9	72.240
Asistencia social con alojamiento ^b	157	476	2.038	18,5	79,4	2.568
Arte/entret/deporte	84	2.621	1.998	55,7	42,4	4.708
Activ. de organizaciones	160	1.400	2.494	34,9	62,1	4.016
TOTAL	14.096	395.298	335.745	53,3	45,3	741.255

a: En la tabla se muestran los géneros masculino y femenino. Las respuestas marcadas como género "otro" o "prefiero no responder" totalizaron 10.212 cuestionarios, que representó un 1,3% de las personas trabajadoras. La columna "Número de trabajadores" incluye a todos los géneros. Por este motivo, los porcentajes "masculino" y "femenino" no suman 100%.

b: Se separó las actividades de asistencia social con alojamiento (que mayoritariamente son hogares para personas mayores) porque en la clasificación internacional CIIU aparecen en la misma categoría de actividades de salud y así se puede tener una evaluación separada de estas últimas.

Puede observarse que la distribución de las personas trabajadoras por género es desigual según la actividad económica. Construcción tiene un 87,1% de trabajadores, en tratamiento de aguas y desechos existe un 81,6% y en minería un 80,4% de trabajadores de género masculino. En cambio, las actividades con mayor presencia femenina son asistencia social con alojamiento (79,4%), salud (72,9%) y educación (70,6%). Actividades donde ambos géneros tienen una representatividad similar son servicios financieros (masc=47,2%, fem=51,9%), comercio (masc=51,3%, fem=47,4%) y la administración pública (masc=46,6%, fem=56,4%), siendo en este último caso algo mayor la presencia de trabajadoras.

La edad promedio de las personas que respondieron fue de 40,5 años (mujeres=39,9; hombres=41,2).

En la Tabla 5 se presentan las ocupaciones distribuidas por género femenino y masculino.

**Tabla 5. Distribución de ocupaciones por género masculino y femenino.
CEAL-SM, 2023.**

CIUO	Género masculino		Género femenino		Total general	
	n	%	n	%	n	%
Directivos (gerentes, jefes de tiendas)	12415	3,1	8577	2,6	21212	2,9
Profesionales	66698	16,9	111196	33,1	180451	24,3
Técnicos	46086	11,7	38353	11,4	85557	11,5
Administrativos	58496	14,8	55300	16,5	115427	15,6
Serv. personales (vendedores, guardias)	41703	10,5	48397	14,4	91534	12,3
Trabajadores agrícolas	15089	3,8	5349	1,6	20787	2,8
Operarios calificados	47569	12,0	9117	2,7	57265	7,7
Operadores de maquinaria (conductores)	41775	10,6	6838	2,0	49062	6,6
Ocupaciones sin calificación	55970	14,2	38182	11,4	95660	12,9
Sin datos	9497	2,4	14436	4,3	24300	3,3
Total general	395298	100,0	335745	100,0	741255	100,0

Chi cuadrado=66997; p=0, V de Cramér= 0,109

Puede observarse que existen diferencias por género en las ocupaciones. Existe casi el doble de mujeres entre los profesionales (fem=33,1%, masc=16,9%), y una mayoría de hombres entre los operarios calificados (fem=2,7%, masc=12,0%), entre los operadores de maquinarias (donde se incluyen los conductores de vehículos de transporte) (fem=2,0%; masc=10,6%) y entre los trabajadores agrícolas (fem=1,6%, masc=3,8%).

En las ocupaciones directivas los hombres llegaron a un 3,1% y las mujeres a un 2,6%, diferencia que fue significativa (chi cuadrado con p=0), calculada de manera independiente al resto de las ocupaciones.

2.3 Sueldo

El cuestionario registra categorías de sueldo que luego fueron agrupadas de la siguiente manera:

- Sueldo bajo: hasta \$550.000
- Sueldo medio bajo: desde \$550.001 a \$1.100.000
- Sueldo medio alto: entre \$1.100.001 a \$2.000.000
- Sueldo alto: \$ 2.000.001 y más

En la siguiente Tabla 6 puede verse la distribución de categorías de sueldo por género masculino y femenino.

**Tabla 6. Distribución de las categorías de sueldo por género.
CEAL-SM, 2023**

Categorías de sueldo	Género masculino		Género femenino		Total general	
	n	%	n	%	n	%
Sueldo alto	47880	12,1	23928	7,1	71.808	9,8
Sueldo medio alto	88031	22,3	67508	20,1	155.539	21,3
Sueldo medio bajo	182916	46,3	134555	40,1	317.471	43,4
Sueldo bajo	76471	19,3	109754	32,7	186.225	25,5
Total general	395298	100,0	335745	100,0	731.043	100,0
Chi cuadrado=692112, p=0, V de Cramer=0,562						

Es posible apreciar que las frecuencias de hombres son mayores en las categorías de sueldo más elevadas, y que las mujeres sobrepasan a los hombres en la categoría de sueldo bajo. Las diferencias fueron mayores en las categorías extremas.

2.4. Riesgo psicosocial y actividad económica

En la Tabla 7 se muestran los centros de trabajo por actividad económica y estado de riesgo. Se agruparon los resultados de riesgo medio y alto en un nivel no óptimo, con el objeto de indicar que el estado de riesgo medio es preocupante. Solo el estado de riesgo bajo se puede considerar óptimo.

**Tabla 7. Centros de trabajo por actividad económica y estado de riesgo.
Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, Chile, 2023.**

Actividad económica	Riesgo bajo (1)	%	Riesgo medio (2)	%	Riesgo alto (3)	%	Riesgo no óptimo (2+3)	%	Total	%
Agríc/ganad/silvic/pesca	545	91,6	47	7,9	3	0,5	50	8,4	595	100,0
Minería	137	93,2	8	5,4	2	1,4	10	6,8	147	100,0
Industria manufacturera	886	85,4	135	13,0	16	1,5	151	14,6	1.037	100,0
Electricidad/gas	87	88,8	10	10,2	1	1,0	11	11,2	98	100,0
Agua/desechos	89	94,7	5	5,3	0	0,0	5	5,3	94	100,0
Construcción	812	92,1	66	7,5	4	0,5	70	7,9	882	100,0
Comercio	1.959	76,1	503	19,5	113	4,4	616	23,9	2.575	100,0
Transporte/almacenaje	566	86,8	72	11,0	14	2,1	86	13,2	652	100,0
Hoteles/comida	519	75,4	143	20,8	26	3,8	169	24,6	688	100,0
Informática/comunicación	249	91,2	22	8,1	2	0,7	24	8,8	273	100,0
Servicios financieros	514	91,1	48	8,5	2	0,4	50	8,9	564	100,0
Inmobiliarias	81	84,4	14	14,6	1	1,0	15	15,6	96	100,0
Servicios profesionales	407	80,0	81	15,9	21	4,1	102	20,0	509	100,0
Servicios de apoyo	917	86,5	122	11,5	21	2,0	143	13,5	1.060	100,0
Administración pública	738	59,0	425	34,0	88	7,0	513	41,0	1.251	100,0
Educación	1.576	65,6	705	29,4	120	5,0	825	34,4	2.401	100,0
Salud	422	54,6	289	37,4	62	8,0	351	45,4	773	100,0
Asistencia social c/ alojamiento	112	71,3	39	24,8	6	3,8	45	28,7	157	100,0
Arte/entretenimiento/deporte	68	81,0	15	17,9	1	1,2	16	19,0	84	100,0
Activ. de organizaciones	119	74,4	34	21,3	7	4,4	41	25,6	160	100,0
Total	10.803	76,6	2.783	19,7	510	3,6	3.293	23,4	14.096	100,0

Prueba de chi cuadrado: 1.110; $p = 0$.

V de Cramer = 0,198.

La prueba de chi cuadrado resultó significativa (p -value=0) para la asociación entre la variable estado de riesgo y la actividad económica.

El 23,4% de los centros de trabajo mostraron un estado de riesgo no óptimo. Esto es menor que la media que se había obtenido con el cuestionario SUSESO/ISTAS21 entre los años 2017 y 2022 que fue de un 28% de estados de riesgo no óptimo, pero debe advertirse que los cuestionarios no son totalmente comparables dadas las diferentes dimensiones que se agregaron o se suprimieron en el CEAL-SM/SUSESO.

El mayor porcentaje de centros de trabajo en riesgo alto se encuentra en las actividades de salud (8,0%), y el segundo lugar lo tiene administración pública con un 7,0% y el tercero es educación con un 5,0%⁶. Puede que llame la atención que se haya separado a los centros de asistencia social con alojamiento en una categoría aparte. La razón es que la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de actividades económicas los incluye junto a actividades de salud humana, y se prefirió dejar la categoría salud humana aislada y así tener una mayor precisión en la evaluación de esta área.

Pero debe destacarse que, al considerar el estado de riesgo no óptimo que resulta de la sumatoria simple de los porcentajes de estados de riesgo medio y alto, el 45,4% de los centros de trabajo de salud se encuentran en este estado, seguidos por los centros de trabajo de la administración pública con un

⁶ Las actividades de salud y educación incluyen a privados y públicos.

41,0%, y educación con un 34,4%. También se destacan las actividades de asistencia social con alojamiento (básicamente son hogares para personas mayores) con un 28,7%, actividades de hotelería y servicios de comidas con un 24,6% y comercio con un 23,9%. En el otro extremo destacan las actividades de tratamiento de agua y desechos con un 5,3%.

En la Tabla 8 se muestra el porcentaje de centros de trabajo en estado de riesgo alto por cada dimensión del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y por centro de trabajo. En la Tabla 9 se muestra el porcentaje de centros de trabajo en estado de riesgo no óptimo, es decir, sumando los centros en estado de riesgo alto más los centros en estado de riesgo medio, por dimensión y por actividad económica.

Tabla 8. Porcentaje de centros de trabajo en estado de RIESGO ALTO por dimensión y por actividad económica.
CEAL-SM/SUSESO, Chile, 2023.

Actividad económica	CT %	EM %	DP %	RC %	CR %	QL %	CM %	IT %	CJ %	TV %	VU %	VA %	GHQ %
Agricultura / ganadería / silvicultura / pesca	8,4	1,3	2,0	1,8	5,0	1,7	3,7	2,5	6,1	6,2	3,5	0,2	2,4
Minería	16,3	1,4	0,7	2,0	4,8	2,0	0,7	2,7	4,8	4,1	2,0	0,0	2,0
Industria manufacturera	16,6	4,3	4,3	4,5	7,6	1,9	4,2	2,2	7,0	8,3	4,1	0,0	5,6
Electricidad / gas	34,7	5,1	1,0	3,1	6,1	1,0	4,1	0,0	1,0	9,2	2,0	0,0	4,1
Agua / desechos	18,1	1,1	2,1	0,0	6,4	2,1	4,3	0,0	0,0	3,2	2,1	0,0	1,1
Construcción	9,9	1,4	0,6	2,3	6,2	0,8	2,3	2,4	2,6	5,4	2,5	0,0	3,1
Comercio	18,7	21,0	4,8	5,5	10,9	1,7	7,9	7,4	6,1	22,6	6,8	0,0	15,2
Transporte / almacenaje	8,7	7,2	5,7	4,3	7,1	1,5	4,9	4,4	6,7	10,1	4,1	0,0	5,4
Hoteles / servicios de comida	15,7	19,3	3,6	5,4	12,2	3,3	8,3	11,5	4,1	22,4	5,7	0,0	20,9
Informática / comunicación	12,1	11,0	2,2	1,5	5,1	0,4	2,9	4,4	1,5	9,5	2,2	0,0	7,7
Servicios financieros	20,4	29,8	0,7	0,5	6,7	0,2	1,4	3,0	1,1	11,5	4,1	0,0	11,9
Inmobiliarias	19,8	17,7	1,0	3,1	4,2	0,0	8,3	1,0	1,0	8,3	3,1	0,0	4,2
Servicios profesionales	33,8	12,0	2,6	5,9	8,3	1,8	5,9	3,1	5,1	14,5	6,5	0,0	13,2
Servicios de apoyo	12,5	7,0	4,7	3,3	7,1	1,6	5,0	5,7	4,7	8,6	4,2	0,0	4,3
Administración pública	39,0	37,4	0,5	6,9	7,0	2,5	4,7	2,0	17,0	8,1	6,8	0,0	19,1
Educación	53,0	49,3	0,5	3,2	15,9	1,8	8,0	3,8	7,1	28,0	6,8	0,0	22,5
Salud	36,7	67,3	2,6	6,6	14,0	2,8	9,1	9,3	15,3	23,4	14,1	0,0	23,4
Asistencia social con alojamiento	58,6	82,2	0,0	2,5	19,7	1,3	8,3	1,9	5,7	39,5	7,6	0,0	33,8
Arte / entretenimiento / deporte	8,3	20,2	4,8	2,4	2,4	0,0	7,1	1,2	7,1	15,5	2,4	0,0	7,1
Activ. de organizaciones y otros servicios	47,5	48,8	4,4	5,0	16,2	3,8	8,8	3,8	8,8	29,4	10,0	0,6	18,8
Total	24,4	22,2	2,4	3,5	8,6	1,6	5,5	3,6	5,6	14,4	5,0	0,014	11,3

Dimensión	Sigla	Dimensión	Sigla	Dimensión	Sigla
Carga de trabajo	CT	Conflicto de rol	CR	Confianza y justicia organizacional	CJ
Exigencias emocionales	EM	Calidad de liderazgo	QL	Equilibrio trabajo y vida privada	TV
Desarrollo profesional	DP	Compañerismo	CM	Vulnerabilidad	VU
Reconocimiento y claridad de rol	RC	Inseguridad en condiciones de trabajo	IT	Violencia y acoso	VA
				Salud mental	GHQ

Tabla 9. Porcentaje de centros de trabajo en riesgo no óptimo (riesgo alto + riesgo medio) por dimensión y por actividad económica. CEAL-SM/SUSESO. Chile. 2023.

Actividad económica	CT	EM	DP	RC	CR	QL	CM	IT	CJ	TV	VU	VA	GHQ
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Agricultura / ganadería / silvicultura / pesca	73,9	46,6	70,3	31,3	62,0	39,3	61,7	27,4	39,8	48,4	81,5	0,2	58,3
Minería	87,1	58,5	62,6	34,7	76,9	35,4	69,4	39,5	29,9	45,6	87,1	0,0	46,3
Industria manufacturera	89,6	70,1	76,0	48,5	79,4	45,8	68,2	44,0	45,5	64,6	87,8	0,0	70,6
Electricidad / gas	93,9	86,7	62,2	43,9	76,5	28,6	81,6	32,7	27,6	76,5	95,9	0,0	75,5
Agua / desechos	83,0	66,0	74,5	36,2	71,3	33,0	67,0	34,0	35,1	53,2	86,2	0,0	57,4
Construcción	79,3	47,4	47,3	26,9	66,7	35,1	59,9	33,9	28,7	46,7	75,3	0,0	44,4
Comercio	90,8	90,1	82,5	54,3	80,8	47,1	78,9	56,4	47,2	80,0	93,3	0,1	83,6
Transporte / almacenaje	73,3	68,4	68,7	39,3	62,7	37,7	67,3	42,6	38,5	61,3	80,4	0,0	54,8
Hoteles / servicios de comida	85,3	83,7	77,6	51,7	72,2	45,8	76,6	62,8	37,4	71,9	88,4	0,0	78,1
Informática / comunicación	90,5	82,4	67,4	41,8	74,7	24,5	69,6	39,6	22,3	70,7	89,0	0,0	77,3
Servicios financieros	91,8	95,9	52,1	22,5	69,1	15,8	70,0	28,0	16,0	75,4	93,4	0,0	89,0
Inmobiliarias	91,7	92,7	84,4	50,0	85,4	33,3	74,0	27,1	40,6	79,2	90,6	0,0	85,4
Servicios profesionales	91,4	80,2	75,6	55,2	79,2	40,1	72,3	34,6	37,9	70,5	92,3	0,2	81,1
Servicios de apoyo	71,6	63,4	73,7	34,6	61,5	34,0	60,7	46,3	32,3	47,7	81,1	0,0	57,2
Administración pública	97,2	98,9	95,0	80,1	94,9	67,1	67,4	63,9	78,2	79,4	97,5	0,0	91,3
Educación	97,2	96,2	73,3	51,1	79,8	46,6	82,5	44,9	50,2	84,2	91,3	0,0	89,4
Salud	95,3	99,0	90,3	74,3	88,2	59,4	74,8	70,5	75,0	89,7	97,2	0,1	95,3
Asistencia social con alojamiento	98,1	100,0	63,7	42,7	80,3	35,0	84,1	23,6	40,8	85,4	94,9	0,0	91,1
Arte / entretenimiento / deporte	82,1	98,8	86,9	47,6	78,6	51,2	73,8	46,4	48,8	78,6	94,0	0,0	82,1
Activ. de organizaciones y otros servicios	87,5	89,4	71,9	50,0	76,2	39,4	73,8	31,2	46,2	73,1	91,2	0,6	81,9
Total	87,5	80,7	72,8	45,8	75,8	39,7	71,7	41,5	40,9	69,1	89,4	0,057	74,5

Dimensión	Sigla	Dimensión	Sigla	Dimensión	Sigla
Carga de trabajo	CT	Conflicto de rol	CR	Confianza y justicia organizacional	CJ
Exigencias emocionales	EM	Calidad de liderazgo	QL	Equilibrio trabajo y vida privada	TV
Desarrollo profesional	DP	Compañerismo	CM	Vulnerabilidad	VU
Reconocimiento y claridad de rol	RC	Inseguridad en condiciones de trabajo	IT	Violencia y acoso	VA
				Salud mental	GHQ

Se puede observar que las dimensiones con mayor porcentaje de centros de trabajo en estado de **riesgo alto** en promedio son carga de trabajo (24,4%), exigencias emocionales (22,2%) y equilibrio trabajo y vida privada (14,4%).

Sin embargo, lo más llamativo es el porcentaje de centros de trabajo en riesgo no óptimo. En este caso, el mayor riesgo es de la dimensión vulnerabilidad que muestra un 89,4% de centros de trabajo en riesgo no óptimo. Le sigue carga de trabajo con un 87,5% y exigencias emocionales con un 80,7%. También es muy llamativo que varias dimensiones sobrepasan el 70% de centros de trabajo en riesgo no óptimo (desarrollo profesional -DP-, conflicto de rol -CR-, compañerismo -CM-). Entre las dimensiones que sobrepasan el 70% de riesgo no óptimo se encuentra la salud mental: casi un 75% de los centros de trabajo evaluados se encuentran con sus trabajadores en estado de riesgo no óptimo en salud mental.

2.5 Acoso y violencia en el trabajo

Por otra parte, debido a la forma en que se calcula el nivel de riesgo, los centros de trabajo en estado de riesgo alto y no óptimo en la dimensión violencia y acoso (VA) son muy escasos. En cantidad, solo 2 centros entre 14.096 estuvieron en riesgo alto y otros 6 centros en riesgo medio. Esto se debe a que, para puntuar en riesgo alto, la escala exige que más del 50% de las personas de un CT hayan estado expuestas a conductas de esta naturaleza de manera semanal o diaria durante los últimos 12 meses, y eso ocurre en realidad con muy baja frecuencia. Algo similar ocurre para el riesgo medio, en que se exige que más del 50% de las personas hayan estado expuestas a conductas de este tipo “unas pocas veces” o en forma mensual. Estas exigencias colocan un elevado umbral para que la violencia y el acoso

se muestren como de riesgo moderado o alto en los centros de trabajo, lo que se observa como un porcentaje muy bajo de centros de trabajo.

Lo anterior requiere replantear la forma en que se calcula el nivel de riesgo, especialmente en esta dimensión. No obstante, la adecuada gestión de los factores psicosociales en el trabajo lleva al desafío por parte de los empleadores a observar no sólo el indicador de resultado del riesgo en esta dimensión (riesgo alto, medio o bajo), sino a detenerse con mayor detalle en las respuestas a cada pregunta.

Por esta razón se calculó qué ocurre con la cantidad de trabajadoras y trabajadores que han experimentado una situación así en los últimos 12 meses, sin considerar la frecuencia de las conductas percibidas. Es decir, calculamos lo que ocurre cuando la dimensión violencia y acoso se comporta de manera binaria (sí/no) en cada persona. Este tipo de cálculo es adecuado, además, porque aunque el cuestionario mide el estado de riesgo de cada CT, también es posible determinar el nivel de riesgo de cada persona trabajadora en forma individual.

En términos absolutos, el 64,3% de todos los trabajadores y trabajadoras durante los últimos 12 meses nunca experimentaron algún tipo de violencia o acoso en el lugar de trabajo. En cambio, un 35,7% de todas las personas trabajadoras experimentaron eventos de violencia o acoso unas pocas veces, mensual, semanal o diaria en los últimos 12 meses (Tabla 10).

**Tabla 10. Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre violencia y acoso.
CEAL-SM. Chile. 2023**

En los últimos 12 meses ha experimentado:

	Género				Todos	
	masc (n)	fem (n)	masc (%)	fem (%)	Todos (n)	Todos (%)
sh (acoso sexual)						
No	389.529	328.024	98,5	97,7	717.553	98,2
Sí, unas pocas veces	4.073	6.681	1,0	2,0	10.754	1,5
Sí, mensualmente	733	415	0,2	0,1	1.148	0,2
Sí, semanalmente	390	309	0,1	0,1	699	0,1
Sí, diariamente	573	316	0,1	0,1	889	0,1
Chi cuadrado=1233, p=0, V de Cramér = 0.041						
cq (disputas y conflictos en el trabajo)						
No	318.295	258.968	80,5	77,1	577.263	79,0
Sí, unas pocas veces	66.157	68.228	16,7	20,3	134.385	18,4
Sí, mensualmente	5.651	4.228	1,4	1,3	9.879	1,4
Sí, semanalmente	3.191	2.589	0,8	0,8	5.780	0,8
Sí, diariamente	2.004	1.732	0,5	0,5	3.736	0,5
Chi cuadrado=1575, p=0, V de Cramér = 0.046						
ut (bromas desagradables)						
No	330.463	273.221	83,6	81,4	603.684	82,6
Sí, unas pocas veces	53.184	52.933	13,5	15,8	106.117	14,5
Sí, mensualmente	4.653	4.033	1,2	1,2	8.686	1,2
Sí, semanalmente	3.526	2.991	0,9	0,9	6.517	0,9
Sí, diariamente	3.472	2.567	0,9	0,8	6.039	0,8
Chi cuadrado=806,1, p=0, V de Cramér = 0.033						
hsm (acoso por redes sociales)						
No	373.870	315.394	94,6	93,9	689.264	94,3
Sí, unas pocas veces	15.988	16.191	4,0	4,8	32.179	4,4
Sí, mensualmente	2.187	1.610	0,6	0,5	3.797	0,5
Sí, semanalmente	1.586	1.297	0,4	0,4	2.883	0,4
Sí, diariamente	1.667	1.253	0,4	0,4	2.920	0,4
Chi cuadrado=288,2, p=0, V de Cramér = 0.02						
pv (violencia física)						
No	383.676	324.505	97,1	96,7	708.181	96,9
Sí, unas pocas veces	9.001	9.061	2,3	2,7	18.062	2,5
Sí, mensualmente	1.021	726	0,3	0,2	1.747	0,2
Sí, semanalmente	616	579	0,2	0,2	1.195	0,2
Sí, diariamente	984	874	0,2	0,3	1.858	0,3
Chi cuadrado=151,3, p=0, V de Cramér = 0.014						
al (acoso o bullying)						
No	369.248	300.726	93,4	89,6	669.974	91,6
Sí, unas pocas veces	20.519	28.679	5,2	8,5	49.198	6,7
Sí, mensualmente	2.165	2.333	0,5	0,7	4.498	0,6
Sí, semanalmente	1.519	1.875	0,4	0,6	3.394	0,5
Sí, diariamente	1.847	2.132	0,5	0,6	3.979	0,5
Chi cuadrado=3598, p=0, V de Cramér = 0.07						
ho (hostigamiento)						
No	348.363	279.980	88,1	83,4	628.343	86,0
Sí, unas pocas veces	38.865	47.669	9,8	14,2	86.534	11,8
Sí, mensualmente	3.594	3.568	0,9	1,1	7.162	1,0
Sí, semanalmente	2.333	2.348	0,6	0,7	4.681	0,6
Sí, diariamente	2.143	2.180	0,5	0,6		
Chi cuadrado=3510, p=0, V de Cramér = 0.069						

De estas respuestas, el puntaje mínimo más frecuente (18,4%) se dio en la pregunta disputas y conflictos en el lugar de trabajo. La segunda frecuencia de puntaje mínimo se dio en la pregunta por haber experimentado bromas desagradables (14,5%). La tercera frecuencia (11,8%) se dio en la pregunta por "hostigamiento", que se formula como: "¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o su superior?".

La relación entre violencia y género resultó significativa por la prueba de chi cuadrado en todas las preguntas y siempre fue desfavorable al género femenino.

Luego se consideraron respuestas binarias (haber sufrido o no haber sufrido algún tipo de violencia o acoso) sin considerar la frecuencia de las conductas experimentadas. En la Tabla 11 se muestra la relación entre género y haber sufrido algún tipo de violencia o acoso en el trabajo. Un 38,8% de las mujeres y un 33,0% de los hombres declaran haber sufrido estas situaciones a lo largo del último año.

Tabla 11. Presencia de violencia y acoso por género en los últimos 12 meses

Violencia y acoso (respuesta binaria: no/sí)	Género masculino (n)	Género femenino (n)	Género masculino (%)	Género femenino (%)	Total (n)	Total (%)
No	264.774	205.589	67,0	61,2	470.363	64,3
Sí	130.524	130.156	33,0	38,8	260.680	35,7

Chi cuadrado = 2.613,6, $p=0$, V de Cramer=0,06

En la Tabla 12 se muestra la respuesta ante el acoso sexual de manera binaria (haberlo sufrido o no haberlo sufrido) por género, sin tomar en cuenta la frecuencia durante el último año. Se puede observar que son más las mujeres (2,3% vs. 1,5%) quienes declaran haber sufrido acoso sexual, lo que resultó estadísticamente significativo.

Tabla 12. Presencia de acoso sexual por género en los últimos 12 meses

Acoso sexual (respuesta binaria: no/sí)	Género masculino (n)	Género femenino (n)	Género masculino (%)	Género femenino (%)	Total (n)	Total (%)
No	389.529	328.024	98,5	97,7	717.553	98,2
Sí	5.769	7.721	1,5	2,3	13.490	1,8

Chi cuadrado = 707,7, $p=0$, V de Cramer=0,031

2.6 Salud mental

En el cuestionario CEAL-SM/SUSESO las respuestas individuales a la escala de salud mental (GHQ-12) fueron agrupadas en 3 niveles de riesgo, separadas por terciles que resultaron del estudio poblacional^{1,2}. Los resultados en estos tres niveles individuales, separados por género, se encuentran en la Tabla 13. Se observó un porcentaje mayor de mujeres con riesgo de salud mental no óptimo (medio y alto), 69,5%, siendo este porcentaje de 55,9% para los hombres, diferencia estadísticamente significativa.

**Tabla 13. Frecuencia de estados de riesgo en salud mental por género
GHQ-12, CEAL-SM/SUSES, 2023**

Niveles de riesgo en salud mental (GHQ-12)	Género masculino (n)	Género femenino (n)	Género masculino (%)	Género femenino (%)	Total (n)	Total (%)
Riesgo bajo	174.204	102.411	44,1	30,5	276.615	37,8
Riesgo medio	126.039	112.934	31,9	33,6	238.973	32,7
Riesgo alto	95.055	120.400	24,0	35,9	215.455	29,5

Chi cuadrado=17599, $p=0$, V de Cramer = 0.155

Se realizó una tabla de contingencia (Tabla 14) agrupando los resultados de la dimensión violencia y acoso de manera binaria (haber sufrido o no haber sufrido V&A), calculando luego los valores de chi cuadrado y V de Cramer teniendo en las filas personas que no han sufrido algún tipo de acoso y personas que sí lo han sufrido. En las columnas se colocaron los tres niveles posibles de la dimensión salud mental.

Tabla 14. Tabla de contingencia (porcentajes) entre valores binarios de sufrir violencia y acoso y riesgo de salud mental

	Salud mental (GHQ)		
	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)
No haber sufrido violencia y acoso	82,1	65,0	40,4
Haber sufrido violencia y acoso	17,9	35,0	59,6

Chi cuadrado: 93244, $p=0$, V de Cramer = 0,355

2.7 Asociación entre niveles óptimo y no óptimo de las dimensiones de riesgo psicosocial y puntaje de (mala) salud mental

Para reforzar la idea de que el estado de riesgo medio es inadecuado y representa un real riesgo de mala salud para las personas, se muestra en la siguiente tabla (Tabla 15) la asociación entre los niveles óptimo (es decir, nivel bajo) y niveles no óptimos (nivel medio más nivel alto) de riesgo psicosocial y los tres niveles de riesgo de (mala) salud mental. Se presentan los porcentajes de personas trabajadoras.

Tabla 15. Tabla de contingencia entre niveles óptimo/ no óptimo de las dimensiones de riesgo psicosocial y niveles de riesgo de (mala) salud mental (GHQ12)

Variable		(mala) Salud mental (GHQ)			Chi cuadrado	p-value	V de Cramer
		Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)			
Carga de trabajo	optimo	45,2	19,8	9,3	89984	0	0,348
	no optimo	54,8	80,2	90,7			
Exigencias emocionales	optimo	53,2	25,9	8,6	118578	0	0,400
	no optimo	46,8	74,1	91,4			
Desarrollo profesional	optimo	61	35,5	19,7	90857	0	0,350
	no optimo	39	64,5	80,3			
Reconocimiento y claridad de rol	optimo	78,4	48,4	20,5	166685	0	0,474
	no optimo	21,6	51,6	79,5			
Conflicto de rol	optimo	59,1	33,6	14,7	105882	0	0,378
	no optimo	40,9	66,4	85,3			
Calidad del liderazgo	optimo	73,5	51,8	31,3	88715	0	0,346
	no optimo	26,5	48,2	68,7			
Compañerismo	optimo	48	26,1	14,4	68441	0	0,305
	no optimo	52	73,9	85,6			
Inseguridad en condiciones de trabajo	optimo	68,2	50,9	30,1	71391	0	0,310
	no optimo	31,8	49,1	69,9			
Confianza y justicia organizacional	optimo	76,2	49,7	23,6	137063	0	0,430
	no optimo	23,8	50,3	76,4			
Equilibrio trabajo y vida privada	optimo	68,7	34,4	11,3	173819	0	0,484
	no optimo	31,3	65,6	88,7			
Vulnerabilidad	optimo	47,3	20,5	6,8	110579	0	0,386
	no optimo	52,7	79,5	93,2			
Violencia y acoso	optimo	99,5	98,8	93,5	20335	0	0,166
	no optimo	0,5	1,2	6,5			

Puede observarse que el nivel de riesgo no óptimo de todas las dimensiones de riesgo psicosocial se asocia significativamente con mayor riesgo de mala salud mental, y que esta asociación es especialmente fuerte en la dimensión Equilibrio trabajo y vida privada (V de Cramer = 0,484), Reconocimiento y claridad de rol (V de Cramer = 0,474), Confianza y justicia organizacional (V de Cramer = 0,430) y Exigencias emocionales (V de Cramer = 0,400).

En la dimensión Violencia y acoso la asociación, aunque es significativa (chi cuadrado con $p\text{-value} = 0$), su fuerza de la asociación es menor que en las demás dimensiones (V de Cramer = 0,166). Eso se debe a la forma de calcular el riesgo óptimo y no óptimo y a la escasa cantidad de personas que pueden ser calificadas en estos estados de riesgo. Por eso es que presentamos anteriormente una tabla de contingencia (Tabla 14) entre las respuestas binarias (sufrir o no sufrir violencia y acoso) y la (mala) salud mental. Como puede verse, en ese caso la fuerza de la asociación (V de Cramer = 0,355) es de similar magnitud al de las dimensiones en la Tabla 15.

2.8 Diferencias de puntajes de riesgo psicosocial entre hombres y mujeres

Se calcularon las diferencias de puntajes normalizados⁷ para todas las dimensiones de riesgo psicosocial y, considerándolas escalas de valores continuos, se aplicó una prueba t para evaluar diferencias. Se aplicó además una prueba d de Cohen para observar el tamaño de efecto o fuerza de asociación. Los resultados están en la Tabla 16.

Tabla 16. Diferencias de puntajes de riesgo normalizados en las dimensiones de riesgo psicosocial y salud mental.

Dimensión	hombres	mujeres	Diferencia (h – m)	p-valor	d de Cohen
Carga de trabajo (CT)	30,12	32,70	-2,58	0,0	0,106
Exigencias emocionales (EM)	28,55	38,63	-10,08	0,0	0,363
Desarrollo profesional (DP)	22,50	25,47	-2,97	0,0	0,125
Reconocimiento y claridad de rol (RC)	16,84	18,60	-1,76	0,0	0,101
Conflicto de rol (CR)	32,42	31,73	0,69	1,0	-0,027
Calidad de liderazgo (QL)	19,44	21,69	-2,25	0,0	0,098
Compañerismo (CM)	17,74	20,31	-2,57	0,0	0,125
Confianza y justicia organizacional (CJ)	26,68	30,70	-4,02	0,0	0,185
Inseguridad en condiciones de trabajo (IT)	27,05	27,10	-0,05	0,26	0,001
Equilibrio trabajo vida privada (TV)	31,26	34,71	-3,45	0,0	0,119
Vulnerabilidad (VU)	18,40	21,23	-2,83	0,0	0,133
Violencia y acoso (VA)	3,05	3,65	-0,60	0,0	0,082
Salud mental (GHQ12)	22,84	28,55	-5,71	0,0	0,327

Se puede observar que las mujeres presentan un mayor puntaje de riesgo en todas las dimensiones, salvo en conflicto de rol, y esas diferencias fueron significativas.

⁷. Dado que las dimensiones tienen diferente puntaje, estos puntajes deben ser normalizados para poder compararlos.

2.9 Estados de riesgo psicosocial según tamaño de la empresa/institución y del centro de trabajo

En las Tablas 17 y 18 se presenta el resultado del recuento de centros de trabajo según su tamaño por número de trabajadores, y según el tamaño de las empresas / instituciones a las que pertenecen, versus el estado de riesgo.

Tablas 17 y 18

**Estados de riesgo por tamaño del CT.
CEAL-SM. 2023**

Tamaño CT (n trabajadores)	Riesgo Bajo (n)	Riesgo Medio (n)	Riesgo Alto (n)	Total general (n)
<10	592	171	76	839
10 a 50	7.146	1.884	359	9.389
51 a 100	1.736	503	68	2.307
101 a 500	1.236	212	6	1.454
501 a 1000	74	9	1	84
>1000	19	4	0	23
Total	10.803	2783	510	14.096

chi square = 162, $p = 0$, Cramer's V: 0.076

**Estados de riesgo por tamaño de la empresa.
CEAL-SM. 2023**

Tamaño Empresa (n trabajadores)	Riesgo Bajo (n)	Riesgo Medio (n)	Riesgo Alto (n)	Total general (n)
<10	60	9	5	74
10 a 50	1.901	281	70	2.252
51 a 100	1.015	238	31	1.284
101 a 500	2.283	545	106	2.934
501 a 1000	1.236	387	74	1.697
>1000	4.308	1.323	224	5.855
Total	10.803	2.783	510	14.096

chi square = 139.41, $p = 0$, Cramer's V: 0.070

Tamaño (n trabajadores)	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	Total (%)
<10	70,6	20,4	9,1	100,0
10 a 50	76,1	20,1	3,8	100,0
51 a 100	75,2	21,8	2,9	100,0
101 a 500	85,0	14,6	0,4	100,0
501 a 1000	88,1	10,7	1,2	100,0
>1000	82,6	17,4	0,0	100,0
Total	76,6	19,7	3,6	100,0

Tamaño (n trabajadores)	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	Total (%)
<10	81,1	12,2	6,8	100,0
10 a 50	84,4	12,5	3,1	100,0
51 a 100	79,0	18,5	2,4	100,0
101 a 500	77,8	18,6	3,6	100,0
501 a 1000	72,8	22,8	4,4	100,0
>1000	73,6	22,6	3,8	100,0
Total	76,6	19,7	3,6	100,0

Es interesante notar que el riesgo aparece invertido cuando se observa según el tamaño del centro de trabajo (a menor tamaño mayor riesgo), que cuando se observa según el tamaño de la empresa a la que pertenece el centro (a menor tamaño, menor riesgo). También debe destacarse que el riesgo se hace más evidente cuando se considera la sumatoria del riesgo medio y alto (riesgo no óptimo).

Nota técnica estadística

Es necesario hacer notar que el conjunto de datos que se analizan es muy grande (más de 700.000 registros), lo que hace que se encuentren fácilmente diferencias significativas de frecuencias a través de las pruebas habituales, como chi cuadrado y la prueba t que evalúa la significancia de las diferencias entre medias. Es por eso que, además de chi cuadrado o la prueba t, se utilizan otras pruebas para evaluar el tamaño de efecto, como la V de Cramér en chi cuadrado y la d de Cohen en la prueba t, las que en el caso de este informe dieron resultados más bien bajos o moderados.

Las pruebas de significación estadística y de tamaño de efecto adquieren especial relevancia al evaluar las diferencias entre los géneros masculino y femenino. Los resultados moderados o bajos en pruebas de tamaño de efecto no significan que las diferencias encontradas no sean importantes en la práctica. Cuando se encuentran valores bajos o moderados en la V de Cramér o en la d de Cohen, esto indica que la magnitud de la separación entre los grupos de mujeres y hombres puede no ser muy grande. En muchos casos, el promedio de los puntajes o la frecuencia en alguna categoría puede ser solo ligeramente mayor para las mujeres, y el grado de superposición de frecuencias o de medias de puntaje entre los dos géneros puede ser elevado. El grado de variabilidad dentro de cada grupo es más bien alto y eso explica la superposición.

Sin embargo, la sistemática diferencia encontrada, que en la gran mayoría de los casos es desfavorable para las mujeres, indica que existe una tendencia real a un mayor riesgo y una peor salud mental para el género femenino. Vale la pena considerar que una sumatoria de pequeñas diferencias en múltiples dimensiones indica una tendencia general, que no se está capturando por completo en el análisis individual de las dimensiones. Esta agregación podría reflejar una disparidad más amplia en el riesgo psicosocial que no se capta al comparar las dimensiones individuales por separado y que en cualquier caso desfavorece a las mujeres. Esto tiene incidencia en la planificación de la gestión del riesgo que obliga a tener necesariamente una perspectiva de género. Diferencias pequeñas pero consistentes apuntan a problemas sistémicos que tienen implicaciones de largo alcance para el bienestar de las mujeres en el trabajo.

Ver: Alavi et al., 2020; Betancourt & Caviedes, 2018; Caycho et al., 2016; Ellis, 2010; Kearney, 2017; Molina, 2017.

3 Discusión

Se presenta el resultado de la primera evaluación anual de las aplicaciones de 2023 con el cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

En términos generales, el total de 741.255 personas que respondieron el cuestionario representa alrededor del 10,3% de las/los 7.208.988 trabajadoras/es cubiertos por el seguro en Chile⁸. Si se consideran solo aquellas entidades empleadoras con más de 9 trabajadores, que son las obligadas a evaluar con dicho cuestionario, y que totalizan 5.500.625 trabajadoras/es, se llega a un 13,5% de personas evaluadas sobre este total en el año 2023. A partir del año 2023 el Protocolo de Vigilancia del Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Ministerio de Salud⁹ obliga a evaluar cada dos años a toda las entidades empleadoras con más de 9 personas, y eso significa que se debería evaluar alrededor de 2.750.000 personas trabajadoras anuales. Es decir, en 2023 se cubrió alrededor de un 27% de las personas trabajadoras que deberían haberse evaluado ese año. Esto significa que aún se tiene una considerable brecha para mejorar, y se requiere un gran esfuerzo de todas las partes, personas trabajadoras, empleadores, organismos administradores del seguro y entidades normativas y fiscalizadoras.

3.1 Riesgo y actividad económica

El riesgo psicosocial no se distribuye de manera homogénea entre las actividades económicas. Hay diferencias notables, siendo el sector salud el que concentra el mayor porcentaje de centros de trabajo en riesgo no óptimo (45,4%), y le siguen administración pública (41,0%) y educación (34,4%). Si se descartan los CT de asistencia social con alojamiento (que son básicamente hogares para personas mayores) y actividades de organizaciones (fundaciones, agrupaciones gremiales), porque son numéricamente muy pocos y con pocas personas trabajadoras, a continuación se posicionan los CT de actividades de hotelería y servicios de comida (servicios de comidas industriales y restaurantes) con 24,6%, y el comercio con un 23,9%. Esto indica que los sectores de salud, administración pública (que incluye a las municipalidades) y educación deben realizar un verdadero esfuerzo para controlar el riesgo.

3.2 Dimensiones en mayor riesgo

Es muy llamativo el porcentaje de centros de trabajo con dimensiones en estado no óptimo, es decir, sumado el riesgo medio y alto. Debe subrayarse que la dimensión que muestra más centros de trabajo en estado no óptimo de riesgo (89,4%) es vulnerabilidad, que en esencia mide la sensación de fragilidad o inseguridad ante posibles situaciones de arbitrariedad dentro del trabajo. También es muy llamativo que la segunda dimensión con centros de trabajo en estado de riesgo no óptimo sea carga de trabajo (87,5%) y la tercera dimensión sea exigencias emocionales (80,7%). Aunque estas dimensiones no son sumatorias, y por eso el estado de riesgo no óptimo de los centros de trabajo en general es de solo un 23,4%, sugieren un estado complejo del trabajo en Chile. Esto podría asociarse a los resultados que relacionan el riesgo con el tamaño de las empresas, que sugieren que las empresas e instituciones mayores parecen tener mayor riesgo no óptimo.

⁸. Estadísticas de la Seguridad Social 2023. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-729383.html>

⁹. MINSAL. Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. MINSAL: Santiago. Agosto de 2022. Disponible en: https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/11/2022.11.10_PROTOCOLO-PSICOSOCIAL-VF-disenado-v2022.pdf

3.3 Acoso y violencia

La dimensión de acoso y violencia fue sometida a un análisis algo más detallado, dada la importancia que ha revestido para Chile luego de la ratificación del Convenio 190 de la OIT que busca eliminar toda forma de violencia y acoso en el trabajo y la entrada en vigencia en agosto de 2024 de la Ley N°21.643, conocida como Ley Karin.

Cuando las personas trabajadoras marcaron como presente una situación de violencia o acoso, la frecuencia observada fue en general “unas pocas veces en el año”. Esta es una situación que no puede minimizarse, en primer lugar porque violencia y acoso están muy relacionados con la (mala) salud mental de las personas, en segundo lugar, porque puede estar señalando un lugar de trabajo que está efectivamente en riesgo psicosocial, y en tercer lugar porque cualquier situación de violencia y acoso está deteriorando el entorno laboral que la OIT consideró uno de los cinco derechos fundamentales de las personas trabajadoras¹⁰.

Del análisis en primer lugar hay que destacar que la forma de medir, con una escala con puntajes de riesgo, hace que la inmensa mayoría de los centros de trabajo parece no presentar riesgo en esta dimensión. Esto se debe, como se señaló, a que la forma de cálculo coloca un muy alto umbral para conductas que deben existir con alta frecuencia (semanal o diaria) y además deben sufrirlas la mayoría de las personas trabajadoras (50% o más) para ser consideradas de riesgo. Como esto es muy difícil que ocurra (la violencia y el acoso tienden a concentrarse por lo general solo sobre algunas personas y no sobre todo un grupo de trabajo), parece necesario analizar la dimensión de una manera binaria e individual, es decir, si acaso a cada persona le ocurrió o no algún hecho de violencia o acoso. Lo anterior deberá abordarse a través de mejoras regulatorias a ser discutidas a la luz de los resultados que se observen durante 2024.

Cuando se consideran todas las conductas de violencia y acoso en conjunto, sin importar la frecuencia ni su naturaleza, se obtiene que el 35,7% de las personas han sufrido algún tipo de conductas violentas o de acoso en los últimos 12 meses, lo que concuerda con los datos que entrega la OIT en su informe de 2023 “Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial”¹¹. Según la OIT, la región de las Américas es la que tiene la mayor tasa de prevalencia de estas conductas con un 34,3%, cifra que es muy similar a la que se obtuvo en Chile (la segunda región es África con un 25,7% y las terceras son Europa y Asia Central con un 25,5%) (OIT, 2023). La OIT exploró específicamente tres clases de conducta: a) Violencia y acoso físicos, como golpear, sujetar o escupir; b) Violencia y acoso psicológicos, como insultar, amenazar, hostigar o intimidar; c) Acoso y violencia sexuales, como hacer tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseadas de carácter sexual. Puede verse que las conductas exploradas por el CEAL-SM/SUSESO son más amplias que las de la encuesta OIT, ya que abarcan los conflictos en el trabajo (que no se definen y pudieran no ser constitutivos de violencia ni acoso) y las bromas desagradables (que pueden ser de muchos tipos y en diversas situaciones), las que tuvieron la mayor frecuencia de respuestas positivas (entre 17,4% y 21,0%).

La encuesta OIT se hizo con “autoetiquetado”, al igual que el CEAL-SM/SUSESO, es decir, son las propias personas que responden quienes deciden si experimentaron una conducta que puedan calificar como violencia y acoso. El informe OIT reconoce que existe un inconveniente, dado que “el enfoque depende de la interpretación que hace el encuestado sobre los actos o comportamientos que están comprendidos en el concepto más amplio, además de depender de que el encuestado esté dispuesto a reconocer esos incidentes.” El informe también especifica que “a los encuestados puede resultarles difícil reco-

¹⁰. Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En línea en: <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>

¹¹. Organización Internacional del Trabajo. Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial, Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo y Lloyd's Register Foundation, 2023.

nocer como violencia y acoso las experiencias que han tenido, y la definición proporcionada puede no ser acorde con sus experiencias (...) En otras palabras, lo que en un país constituye violencia o acoso en otro puede considerarse simplemente un comportamiento “malo” o “maleducado”, como se ha visto en las comprobaciones cognitivas realizadas para someter a prueba las preguntas de la encuesta (...) Esta subjetividad sólo puede controlarse utilizando preguntas precisas «basadas en actos o comportamientos» que no dejen margen para la interpretación; sin embargo, en esta encuesta no fue posible incluir tales preguntas debido a las limitaciones de tiempo y longitud”. En suma, muchos de estos fundamentos pueden hacer que los datos difieran de lo obtenido en el cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Vale la pena destacar que diversos autores han llamado la atención sobre la dificultad de tener una definición de violencia y acoso que abarque todas las situaciones y todas las culturas (ver un informe de Di Martino et al., 2003)¹². Di Martino et al. (2003) consideran un verdadero desafío tanto describir como definir el fenómeno dada la enorme diversidad de conductas que pueden ser catalogadas como “violencia en el trabajo”, el vago límite entre lo aceptable y lo no aceptable, y la no menos enorme diversidad de percepciones de lo que constituye “violencia” en diversos contextos y culturas. La OIT también señala que, en preguntas que abordan temas “delicados”, “los resultados están sujetos a influencias culturales y normas sociales”¹⁰. Por ejemplo, una persona puede sentirse incómoda al responder una pregunta y prefiere dar una respuesta “socialmente aceptable”, lo que se relaciona con la “deseabilidad social”, en la que una persona responde lo que le parece más apropiado en su entorno social, no necesariamente lo que verdaderamente le ocurre, lo que sin duda también está presente en el proceso en Chile.

Todas estas consideraciones deberán tenerse presentes para abordar una posible mejoría tanto de los reactivos o preguntas utilizadas, así como en la construcción de la escala utilizada y en la forma de calcular los puntajes de riesgo.

3.4 Salud mental

Lo primero que se debe destacar es que se comprueba que las dimensiones de riesgo psicosocial tienen una importante relación con el alto riesgo en la salud mental. Es llamativa la importancia que tiene la dimensión Equilibrio trabajo y vida privada, que mostró una V de Cramér más elevada que el resto de las dimensiones. Esto indica que el trabajo parece estar interfiriendo de una manera negativa con la vida privada de las personas. También es casi igualmente importante la dimensión Reconocimiento y claridad de rol, que mide una conducta de reconocimiento y valoración del trabajo y del esfuerzo por parte de las jefaturas y de los empleadores, que cuando es no óptima parece impactar de manera importante sobre la salud mental de las personas trabajadoras. También aparece como de gran relevancia la dimensión Confianza y justicia organizacional, que mide la confianza entre supervisores y subordinados, y entre los propios pares, pero sobre todo mide la resolución justa de conflictos, la valoración del trabajo y la distribución justa de las tareas.

Estos son todos elementos que deben ser gestionados en las empresas e instituciones porque se relacionan con el alto riesgo de salud mental en las personas, y podrían impactar negativamente tanto en el servicio que se entrega a los usuarios y clientes, como en el rendimiento general de las empresas e instituciones.

Siguiendo en esta misma línea de análisis, tal vez si lo más llamativo sea que casi el 75% de los centros de trabajo se encuentran en estado de riesgo no óptimo, es decir, riesgo medio y alto, en la dimensión salud mental, lo que pone una verdadera urgencia en la gestión del riesgo psicosocial.

¹². Di Martino V, Hoel H, Cooper CL. Preventing violence and harassment in the workplace. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2003.

3.5 Género, riesgo y salud mental

La gran mayoría de las dimensiones medidas mostró diferencias significativas en los puntajes estandarizados entre los géneros femenino y masculino (no se analizaron las respuestas de personas que contestaron "otro" género, que deberían quedar para otro informe), siendo siempre más alto el riesgo para el género femenino, salvo en la dimensión "conflicto de rol", que resultó más alto para el género masculino. El sistemático hallazgo de un riesgo psicosocial en el trabajo desfavorable para el género femenino, que concuerda con estudios internacionales y con lo expresado en el Convenio 190 de la OIT¹³, debe ser señal de alerta.

De manera similar, hubo diferencias en la escala estandarizada de salud mental, siendo las mujeres quienes también presentaron un mayor porcentaje de personas con salud mental en alto riesgo.

Es decir, existe una diferencia tanto en el riesgo psicosocial como en salud mental que desfavorece a las mujeres. Como expresamos en la Nota técnica estadística, esto tiene incidencia en la planificación de la gestión del riesgo que obliga a tener necesariamente una perspectiva de género. El hallazgo de diferencias pequeñas pero sistemáticas o consistentes apuntan a problemas sistémicos que tienen implicaciones de largo alcance para el bienestar de las mujeres en el trabajo.

4 Conclusiones

Una primera conclusión sigue siendo que aún la cobertura de la evaluación es relativamente baja, llegando a un 27% de las personas que deberían evaluarse en un año.

Es preocupante la alta frecuencia de dimensiones en riesgo no óptimo, sobre todo en la dimensión vulnerabilidad. Esto debería ser motivo de mayor estudio, por una parte, pero también de intervención. Es probable que la vulnerabilidad sea uno de los antecedentes para la violencia y el acoso. Algo similar puede decirse de la dimensión carga de trabajo.

La alta frecuencia de centros de trabajo en estado de riesgo no óptimo en la dimensión salud mental debiera tener características de una verdadera urgencia para el país.

Es también relevante que el riesgo psicosocial y la mala salud mental en el trabajo se concentran de manera desigual en el género femenino y en actividades económicas consideradas feminizadas (salud y educación, pero también administración pública), lo que muestra que existen múltiples inequidades de género en el trabajo y obligan a una gestión del riesgo psicosocial con perspectiva de género.

La correcta aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y su método participativo y dialogante debe permitir disminuir tanto los riesgos observados como mejorar la salud mental de las personas, generar espacios libres de violencia y acoso y entornos de trabajo seguros y saludables. Ese aún es un gran desafío para todas las personas involucradas, trabajadores y trabajadoras, empleadores, técnicos y agencias estatales.

¹³. Organización Internacional del Trabajo. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

5 Referencias

- Alavi M, Visentin D, Thapa D, Hunt G, Watson R, Cleary M. Chi-square for model fit in confirmatory factor analysis. *J Adv Nurs*. 2020; 76:2209–2211. DOI: 10.1111/jan.14399.
- Betancourt A, Caviedes I. Metodología de correlación estadística de un sistema integrado de gestión de la calidad en el sector salud. *Signos*, 2018;10(2): 119–139.
- Caycho T, Ventura-León J, Castillo-Blanco R. Magnitud del efecto para la diferencia de dos grupos en ciencias de la salud. *An. Sist. Sanit. Navar*. 2016; 39 (3): 459–461.
- Di Martino V, Hoel H, Cooper CL. Preventing violence and harassment in the workplace. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; 2003.
- Ellis, PD. *The Essential Guide to Effect Sizes*. Cambridge-UK: Cambridge University Press. 2010.
- Kearney MW. Cramér's V. En MR Allen (Ed.), *The SAGE Encyclopedia of Communication Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage. 2017.
- MINSAL. Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. MINSAL: Santiago. Agosto de 2022. Disponible en: https://dipol.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/11/2022.11.10_PROTOCOLO-PSICOSOCIAL-VF-disenado-v2022.pdf
- Molina M, ¿Qué significa realmente el valor de p? *Rev Pediatr Aten Primaria* 2017;19(76).
- Organización Internacional del Trabajo. C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo. *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*, Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo y Lloyd's Register Foundation, 2023.
- Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En línea en: <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>
- Pérez-Franco J, Candia M, Soto M. Nuevo cuestionario de evaluación del ambiente laboral – salud mental CEAL-SM / SUSESO. *Revista Chilena De Salud Pública*, 26(2), p. 172–187. En: <https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/71184>
- Pérez J, Candia M, Soto M. Nuevo cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial CEAL-SM/SUSESO. *Documento de Trabajo N° 24*. 2023. En: https://www.suseso.cl/619/articles-703537_archivo_01.pdf
- R Core Team. A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing. Vienna, Austria. R version 4.4.1 (Race for Your Life) [En Línea]; 2024 [Revisado en 2024 junio 25. Disponible en: "<https://www.R-project.org/>".
- RStudio Team. RStudio: Integrated Development for R. RStudio. [En Línea]; 2024 [Revisado en 2024 junio 25. Disponible en: "<http://www.rstudio.com/>".
- Superintendencia de Seguridad Social. *Estadísticas de la Seguridad Social* 2023. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-729383.html>

SERIE DOCUMENTOS DE TRABAJO

