



Riesgo psicosocial laboral en Chile:
**RESULTADOS DE
LA APLICACIÓN
DEL CUESTIONARIO
CEAL-SM/SUSES
EN 2024**

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

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

**DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN Y
VIGILANCIA**

2



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/SUSES0 en 2024

Resumen

Se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSES0 durante el año 2024. Este cuestionario es producto de un largo trabajo de validación que reemplazó al cuestionario SUSES0/ISTAS21 desde el 1 de enero de 2023. El nuevo cuestionario tiene nuevas dimensiones que permite evaluar de mejor manera los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo.

Durante 2024 se evaluaron 20.451 centros de trabajo, 16.262 privados y 4.189 públicos, llegando a 1.016.765 trabajadoras y trabajadores. Esta cifra es mayor que la de 2023 ($n = 741.255$), y representa un 37% de la población trabajadora que debía medirse en el año 2024.

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 20,9%, mostrando una ligera disminución (no significativa) respecto a 2023 (23,4%). Pero es preocupante que, en el análisis 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 88,3% 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 86,6% de centros de trabajo en estado de riesgo no óptimo, y exigencias emocionales, con un 78,5%. Por otra parte, un 71,8% de los centros de trabajo muestran un estado de riesgo no óptimo en la escala de salud mental. Aunque la diferencia no fue significativa, todos estos porcentajes fueron menores que los de 2023.

Las actividades que concentraron mayor frecuencia de estados de riesgo no óptimo fueron salud (41,6%), administración pública (38,2%), y educación (26,4%). Estas cifras también fueron menores que las de 2023, sin ser diferencias significativas.

Un 35,6% 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 Cramér = 0,356).

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 con el test t, de acuerdo con la naturaleza de los datos.

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/SUSES0

Summary

The results of the application of the CEAL-SM/SUSES0 questionnaire during the year 2024 are presented. This questionnaire is the product of a long validation work that replaced the SUSES0/ISTAS21 questionnaire since January 1, 2023. The new questionnaire has new dimensions that allow for a better assessment of psychosocial risks in the workplace.

During 2024, 20,451 workplaces were assessed—16,262 private and 4,189 public—reaching 1,016,765 workers. This figure is higher than that for 2023 (n = 741,255) and represents 37% of the working population that was to be measured in 2024.

Workplaces in a sub-optimal risk state, which is the sum of medium and high-risk states, reached 20.9%, showing a slight (non-significant) decrease compared to 2023 (23.4%). However, it is worrying that, in the separate analysis of the dimensions, a large majority of workplaces are observed with dimensions in a sub-optimal state. The dimensions that appear most critical were vulnerability, with 88.3% of workplaces in a sub-optimal state, which essentially measures workers' fear of demanding their rights; workload, with 86.6% of workplaces in a sub-optimal risk state; and emotional demands, with 78.5%. Furthermore, 71.8% of workplaces show a sub-optimal risk state on the mental health scale. Although the differences were not significant, all these percentages were lower than those of 2023.

The activities with the highest frequency of sub-optimal risk states were health (41.6%), public administration (38.2%), and education (26.4%). These figures were also lower than in 2023, but the differences were not statistically significant.

Of all the workers, 35.6% have experienced some type of violence or harassment in the workplace in the last 12 months, which is consistent with the figures provided by the ILO for the Americas Region. Violence and harassment have a clear correlation with poor mental health (significant chi-square with Cramér's V = 0.356). 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 that every evaluation and intervention must be done with a gender perspective.

Keywords: psychosocial risk at work, occupational mental health, gender, CEAL-SM/SUSES0 questionnaire

1 Presentación

Este informe es el segundo que se realiza sobre los resultados del nuevo Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESOS (CEAL-SM/SUSESOS) que fue aplicado por primera vez durante el año 2023. Los datos recogidos durante 2024 permiten por primera vez hacer comparaciones entre estos dos períodos de tiempo con el mismo instrumento.

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/SUSESOS 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, fue a partir del 1 de enero de 2023.

El cuestionario CEAL-SM/SUSESOS 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 SUSESOS².

El CEAL-SM/SUSESOS tiene solo una versión, a diferencia de las dos versiones, una breve y otra completa, que tenía el antiguo instrumento SUSESOS/ISTAS21. La versión única del CEAL-SM/SUSESOS se encuentra disponible a través de la SUSESOS, 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 papel para su aplicación³.

El CEAL-SM/SUSESOS 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 / SUSESOS. 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/SUSESOS. 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/SUSESOS 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

	Unidades	Conceptos	n preguntas
Sección general	I. Datos demográficos	Género y edad	2
	II. Trabajo y empleo actual	Segmentación: unidad geográfica, ocupación y departamentos Condiciones de empleo (Teletrabajo, salario, jornada, contrato, satisfacción)	3 11
		Salud mental (GHQ12)	12
	III. Salud y bienestar personal	Accidente y enfermedad profesional Dolor corporal (SF36)	2 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
	Conflictivo 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 contabiliza 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 menos 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.

Se ha discutido la pertinencia y el fundamento de utilizar pruebas paramétricas, como la prueba t de Student, en variables que, al ser construidas en base a respuestas con estructura de tipo Likert que son ordinales, podría parecer inapropiado desde el punto de vista de la técnica estadística. El tema ha sido objeto de larga e intensa discusión⁴ pero hemos optado por utilizar pruebas paramétricas para variables numéricas continuas basados en que:

- a. Las dimensiones de riesgo psicosocial no están construidas sobre una única pregunta con estructura de respuesta de tipo Likert, sino que sobre una asociación de preguntas. La mínima cantidad de preguntas por cada dimensión es de 3 en este cuestionario, lo que evita problemas de subidentificación y permite utilizar pruebas para variables continuas⁵.
- b. Las pruebas utilizadas han demostrado ser muy robustas ante las violaciones de los principios de normalidad y homocedasticidad⁶.
- c. Los problemas que suelen discutirse al utilizar estas pruebas se presentan en su mayoría cuando se analizan muestras más bien pequeñas (menos de 50 casos)⁴. La muestra que estamos analizando es extremadamente grande (más de 1 millón de casos en 2024) y permite cualquier análisis estadístico con diversas pruebas.
- d. Las pruebas paramétricas tienen mayor capacidad de discriminación⁴.

Todos los cálculos en este documento de trabajo se realizaron con el lenguaje de programación R⁷ y el ambiente de desarrollo integrado (Integrated Development Environment, IDE) RStudio⁸, así como diversos paquetes estadísticos en R.

4. Constantin Mircioiu & Jeffrey Atkinson. A Comparison of Parametric and Non-Parametric Methods Applied to a Likert Scale. *Pharmacy* 2017, 5; doi:10.3390/pharmacy5020026

5. Joseph F Hair, William C Black, Barry J Babin, Ralph E Anderson. *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning: Hampshire UK. 2019.

6. Geoff Norman. Likert scales, levels of measurement and the “laws” of statistics. *Adv in Health Sci Educ* 2010, doi: 10.1007/s10459-010-9222-y

7. 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/>".

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

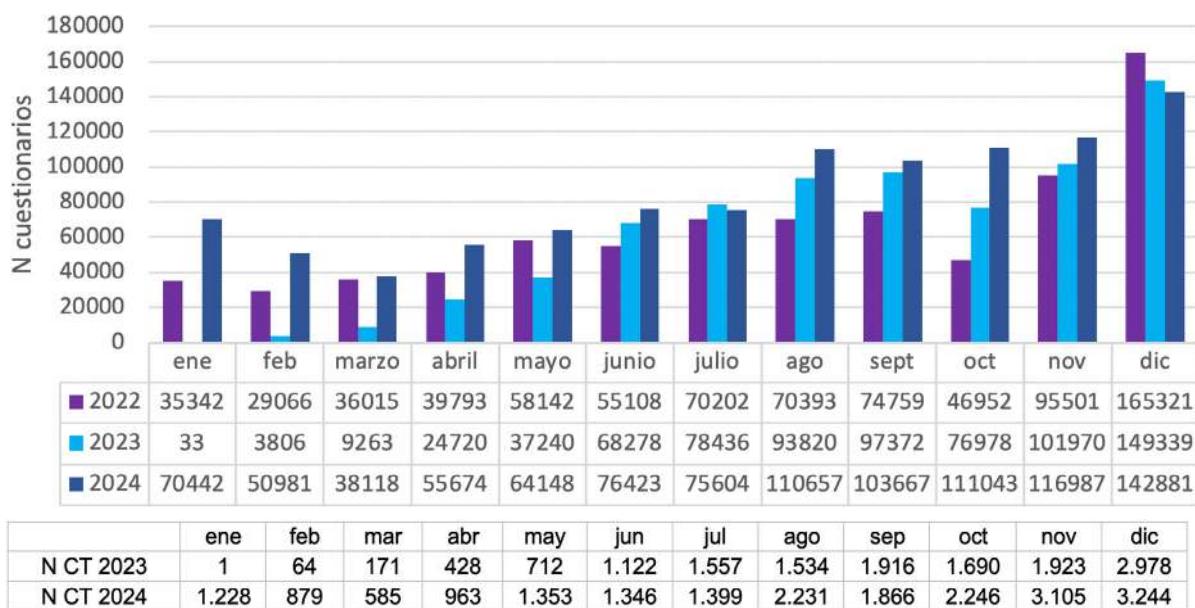
2 Resultados

2.1 Resultados generales

En el año 2024 se evaluaron 20.451 centros de trabajo, 16.262 privados y 4.189 públicos, llegando a 1.016.765 trabajadoras y trabajadores.

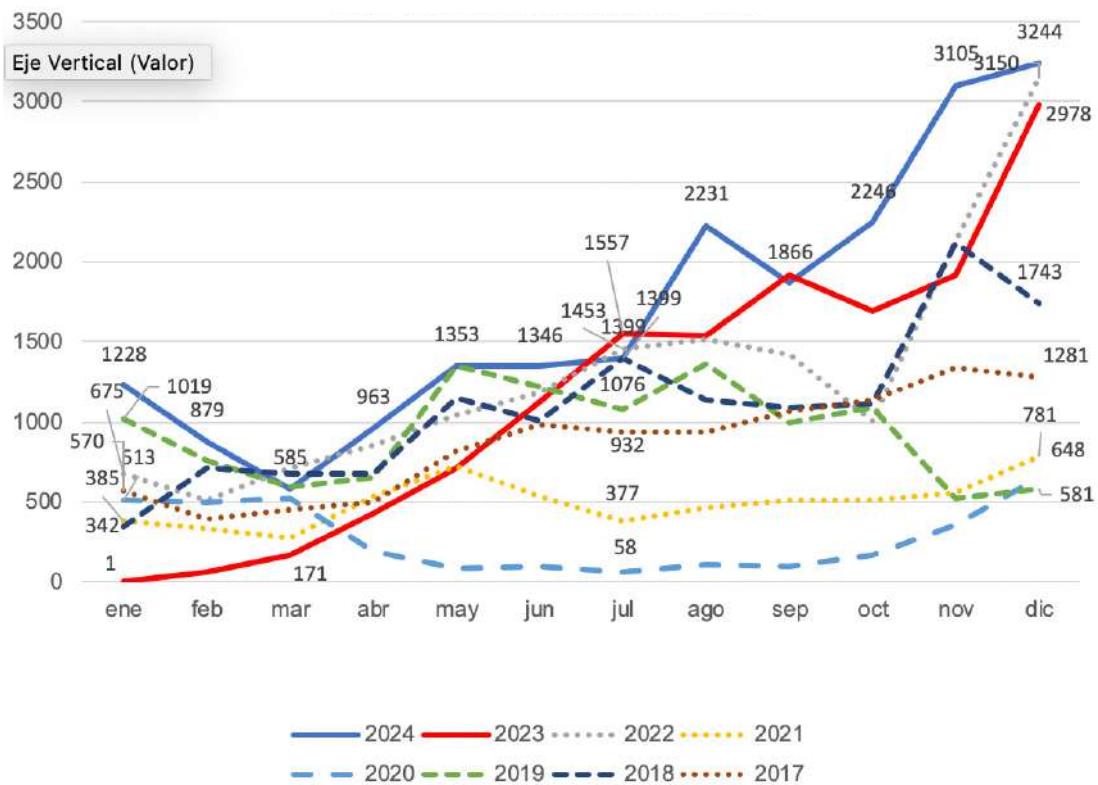
El total de cuestionarios registrados (n=1.016.765), es decir, el total de trabajadoras/es evaluados, fue superior al número total de evaluaciones realizadas en 2023, que fue de 741.255, lo que significó un 37,2% de aumento de la cobertura en 2024.

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



En el gráfico N° 2 se presenta un seguimiento del número de centros de trabajo evaluados por año, desde 2017 a 2024, 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 SUESO/ISTAS21, ambas versiones
2023 - 2024: Cuestionario CEAL-SM/SUESO

Se puede apreciar que existe una tendencia cíclica a lo largo de los años en el número de centros de trabajo evaluados, una baja en los meses de verano con un límite inferior en marzo, que coinciden con la mayoría de las vacaciones de las personas trabajadoras, y un aumento hacia fin de año, tendencia que fue mucho más marcada en 2022, 2023 y 2024.

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/SUSES0 en 2024

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	872	28.397	14.787	64,8	33,7	43.816
Minería	261	24.333	5.089	81,8	17,1	29.747
Industria manufacturera	1.524	72.383	25.924	72,7	26,0	99.533
Electricidad/gas	135	4.015	1.129	76,0	21,4	5.285
Agua/desechos	194	5.780	1.516	77,9	20,4	7.424
Construcción	1.365	69.889	9.410	87,3	11,8	80.069
Comercio	3.477	68.101	65.738	50,2	48,4	135.697
Transporte/almacenaje	1.092	38.141	12.847	73,8	24,9	51.659
Hoteles/comida	912	13.804	20.343	39,9	58,7	34.632
Informática/comunicación	366	11.731	5.030	69,1	29,6	16.989
Servicios financieros	1.435	21.664	27.474	43,7	55,5	49.526
Inmobiliarias	124	2.449	1.552	60,5	38,3	4.048
Servicios profesionales	710	19.352	10.264	64,4	34,1	30.065
Servicios de apoyo	1.329	35.648	22.456	60,5	38,1	58.911
Administración pública	1.468	29.000	37.127	43,1	55,2	67.267
Educación	3.579	38.328	116.139	24,5	74,4	156.189
Salud humana	981	33.317	90.721	26,5	72,2	125.724
Asistencia social c/s alojamiento ^b	201	857	4.591	15,5	83,0	5.533
Arte/entrete/deporte	73	2.764	1.938	57,7	40,4	4.793
Activ. de organizaciones	285	3.823	5.877	38,9	59,7	9.838
Org. extraterritoriales	1	15	5	75,0	25,0	20
TOTAL	20.384	523.791	479.957	51,5	47,2	1.016.765

a: En la tabla se muestran los géneros masculino y femenino. Las respuestas marcadas como género "otro" o "prefiero no responder" totalizaron 13.017 cuestionarios, que representó un 1,3% de las personas trabajadoras, porcentaje similar al de 2023. La columna "Número total de personas trabajadoras" 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.

La distribución de las personas trabajadoras por género es desigual según la actividad económica. Construcción tiene un 87,3% de trabajadores, en tratamiento de aguas y desechos existe un 77,9% y en minería un 81,8% de trabajadores de género masculino. En cambio, las actividades con mayor presencia femenina son asistencia social con o sin alojamiento (83,0%), salud (72,2%) y educación (74,4%). Actividades donde ambos géneros tienen una representatividad similar son servicios financieros (masc=43,7%, fem=55,5%), comercio (masc=50,2%, fem=48,4%) y la administración pública (masc=43,1%, fem=55,2%).

La edad promedio de las personas que respondieron fue de 40,8 años (mujeres=40,1; hombres=41,4).

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

Categorías de sueldo	Género masculino		Género femenino		Total general	
	n	%	n	%	n	%
Sueldo alto	65.217	12,1	41.497	7,1	106.714	10,6
Sueldo medio alto	86.024	22,3	127.271	20,1	213.295	21,2
Sueldo medio bajo	127.133	46,3	108.384	40,1	235.517	23,5
Sueldo bajo	245.417	19,3	202.805	32,7	448.222	44,7
Total general	523.791	100,0	479.957	100,0	1.003.748	100,0

Chi cuadrado=488380, p=0, V de Cramér=0,402

Las frecuencias de hombres son mayores que las mujeres en las categorías de sueldo más elevadas, y 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 6 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 de riesgo 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 6. Centros de trabajo por actividad económica y estado de riesgo.
Cuestionario CEAL-SM/SUSESOS, Chile, 2024.

Actividad económica	Riesgo bajo (1)	%	Riesgo medio (2)	%	Riesgo alto (3)	%	Riesgo no óptimo (2+3)	%	Total	%
Agric/ganad/silvic/pesca	788	90.1	70	8.0	17	1.9	87	9.9	875	100.0
Minería	242	92.0	20	7.6	1	0.4	21	8.0	263	100.0
Industria manufacturera	1.337	87.4	173	11.3	20	1.3	193	12.6	1530	100.0
Electricidad/gas	121	89.6	14	10.4	0	0.0	14	10.4	135	100.0
Agua/desechos	164	85.0	23	11.9	6	3.1	29	15.0	193	100.0
Construcción	1.265	92.5	95	6.9	7	0.5	102	7.5	1367	100.0
Comercio	2.629	75.1	740	21.1	132	3.8	872	24.9	3501	100.0
Transporte/almacenaje	947	86.7	124	11.4	21	1.9	145	13.3	1092	100.0
Hoteles/comida	661	72.4	196	21.5	56	6.1	252	27.6	913	100.0
Informática/comunicación	300	81.7	57	15.5	10	2.7	67	18.3	367	100.0
Servicios financieros	1.305	90.8	124	8.6	9	0.6	133	9.2	1438	100.0
Inmobiliarias	96	76.8	21	16.8	8	6.4	29	23.2	125	100.0
Servicios profesionales	604	85.1	86	12.1	20	2.8	106	14.9	710	100.0
Servicios de apoyo	1.173	87.7	142	10.6	22	1.6	164	12.3	1337	100.0
Administración pública	907	61.8	469	32.0	91	6.2	560	38.2	1467	100.0
Educación	2.638	73.6	812	22.7	132	3.7	944	26.4	3582	100.0
Salud	581	58.4	367	36.9	47	4.7	414	41.6	995	100.0
Asistencia social c/ alojamiento	134	66.7	56	27.9	11	5.5	67	33.3	201	100.0
Arte/entretenimiento/deporte	60	82.2	12	16.4	1	1.4	13	17.8	73	100.0
Activ. de organizaciones	227	79.4	51	17.8	8	2.8	59	20.6	286	100.0
Total	16.180	79,1	3.652	17,9	619	3,0	4.271	20,9	20.451	100,0

Prueba de chi cuadrado: 1.282; $p = 0$.

V de Cramér = 0,177

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

El 20,9% de los centros de trabajo mostraron un estado de riesgo no óptimo, cifra menor a la que se obtuvo en 2023 (23,4%). También es menor a la media de años anteriores (28%), pero debe advertirse que los cuestionarios de años anteriores a 2023 no son totalmente comparables dadas las diferentes dimensiones que se agregaron o se suprimieron en el CEAL-SM/SUSESOS.

El mayor porcentaje de centros de trabajo en riesgo alto se encuentra en las actividades inmobiliarias (6,4%) y en hotelería/comidas (6,1%). Entre las actividades que concentran mayor número de personas trabajadoras, la administración pública obtuvo un 6,2% de CT en riesgo alto, salud un 4,7%, comercio un 3,8%, y educación un 3,7%⁹. En el otro extremo, las actividades que concentran la menor cantidad de CT en riesgo alto son electricidad/gas (0,0%), construcción (0,5%) y minería (0,4%).

Se decidió separar los centros de asistencia social con y sin alojamiento en una categoría aparte porque 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, tal como ha ocurrido en años anteriores, el estado de riesgo no óptimo es más frecuente en los CT del área de la salud (2024=41,6%, 2023=45,4%), seguidos por los CT del área de administración pública

⁹. Las actividades de salud y educación incluyen a privados y públicos.

(2024=38,2%, 2023=41,0%), y educación (2024=26,4%, 2023=34,4%). Se observa una disminución en la proporción de CT en riesgo no óptimo en todas las áreas evaluadas. Para determinar si esta disminución era significativa, se aplicó una prueba de chi cuadrado (Pearson) que dio un valor = 0, significativo. Sin embargo, debe recordarse que esta prueba es extremadamente sensible a las muestras con gran cantidad de datos, que es el caso aquí. La prueba v de Cramér, que mide el tamaño de efecto (es decir, cuánto es el efecto que la variable “año” tuvo sobre la variable área económica), fue extremadamente baja (v de Cramér = 0,024¹⁰).

Quisimos probar si esta diferencia entre 2023 y 2024 se podía aplicar a las tres grandes actividades económicas que concentran el riesgo no óptimo: administración pública, salud y educación, y en este caso la prueba de chi cuadrado resultó no significativa, con un p -valor = 0,69, de modo que en estos casos no hubo diferencias significativas entre estos años.

En la Tabla 7 se muestra el porcentaje de centros de trabajo en estado de riesgo alto por cada dimensión del cuestionario CEAL-SM/SUSESOS y por centro de trabajo. En la Tabla 8 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 7. Porcentaje de centros de trabajo en estado de RIESGO ALTO por dimensión y por actividad económica.
CEAL-SM/SUSESOS, Chile, 2024.

Actividad económica	QD %	EM %	DP %	RC %	CR %	QL %	CM %	IT %	CJ %	TV %	VU %	VA %	GHQ %
Agricultura / ganadería / silvicultura / pesca	6,5	2,1	2,4	2,4	6,3	1,3	9,3	3,2	5,3	5,1	4,9	3,0	2,5
Minería	14,1	1,5	0,0	0,8	3,8	0,0	0,8	0,4	0,4	3,8	1,5	0,0	2,3
Industria manufacturera	15,5	4,8	2,2	2,7	5,5	1,2	6,7	1,9	4,9	7,1	3,3	0,0	3,3
Electricidad / gas	22,2	1,5	1,5	0,7	5,2	0,7	2,2	1,5	1,5	3,0	2,2	0,0	3,0
Agua / desechos	19,7	5,7	1,6	2,6	7,3	1,0	4,7	4,1	1,0	6,2	2,1	0,0	3,1
Construcción	8,7	1,0	0,7	1,3	6,0	1,0	2,6	1,9	1,8	3,7	2,5	0,0	1,2
Comercio	20,3	16,7	3,9	4,9	9,3	1,4	10,2	7,0	6,2	17,4	5,3	1,0	11,8
Transporte / almacenaje	11,4	5,2	4,6	3,3	5,6	1,0	8,3	3,8	4,5	9,2	4,4	0,0	2,6
Hoteles / servicios de comida	15,9	13,0	10,1	8,1	9,2	2,5	15,2	11,0	6,0	19,9	5,9	1,0	14,2
Informática / comunicación	18,3	15,5	1,4	4,6	13,4	0,8	4,4	10,1	6,3	19,1	6,3	0,0	11,7
Servicios financieros	23,6	28,7	0,7	0,5	4,6	0,3	3,9	2,5	0,3	8,5	2,4	0,0	8,7
Inmobiliarias	19,2	20,8	8,0	11,2	15,2	2,4	9,6	2,4	13,6	18,4	9,6	0,0	12,8
Servicios profesionales	25,2	10,6	1,5	3,7	7,3	1,1	4,8	2,5	3,8	12,1	3,9	0,0	8,7
Servicios de apoyo	11,0	6,8	5,1	2,5	5,9	0,7	7,6	3,5	3,4	7,4	3,7	1,0	4,3
Administración pública	43,1	45,7	2,1	6,3	13,6	2,6	12,8	3,5	13,5	20,0	9,5	0,0	20,6
Educación	45,3	41,4	0,4	2,2	10,2	1,5	9,7	1,6	5,6	19,3	5,9	1,0	15,7
Salud	32,1	58,7	2,2	4,2	8,7	1,5	8,7	5,3	11,2	17,0	9,0	0,0	16,9
Asistencia social con alojamiento	68,5	88,9	0,0	7,4	18,5	3,7	9,3	0,0	13,0	40,7	14,8	0,0	31,5
Arte / entretenimiento / deporte	11,0	15,1	2,7	4,1	8,2	1,4	6,8	1,4	5,5	16,4	2,7	0,0	5,5
Activ. de organizaciones y otros servicios	26,9	28,7	7,7	3,5	6,3	2,1	8,4	3,1	5,6	11,9	7,0	0,0	8,7
Total	22,9	20,6	2,9	3,8	8,5	1,4	7,3	3,5	5,7	13,3	5,3	0,4	9,5

Dimensión	Sigla	Dimensión	Sigla	Dimensión	Sigla
Carga de trabajo	QD	Conflictos 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

¹⁰ v de Cramér tiene un rango de 0 a 1, siendo 1 un gran tamaño de efecto y 0 no existe efecto. Se consideran valores más significativos cuando la v de Cramér sobrepasa al menos el valor 0,2.

Tabla 8. Porcentaje de centros de trabajo en riesgo no óptimo (riesgo alto + riesgo medio) por dimensión y por actividad económica.
CEAL-SM/SUSESOS, Chile, 2024.

Actividad económica	QD	EM	DP	RC	CR	QL	CM	IT	CJ	TV	VU	VA	GHQ
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Agricultura / ganadería / silvicultura / pesca	71.8	38.3	70.6	29.0	59.5	36.1	81.7	29.4	35.1	43.5	78.6	0.3	53.8
Minería	84.4	58.2	61.2	36.1	71.1	31.2	83.3	35.0	35.0	46.4	86.3	0.0	40.7
Industria manufacturera	87.3	69.2	75.8	43.7	72.9	39.4	88.5	37.1	41.9	64.0	87.3	0.0	70.8
Electricidad / gas	91.9	77.0	70.4	43.0	76.3	30.4	92.6	31.9	35.6	67.4	91.9	0.0	71.1
Agua / desechos	84.5	63.7	74.1	37.8	68.4	32.1	85.0	37.3	32.1	53.4	82.4	0.0	52.8
Construcción	78.6	41.5	43.9	24.7	63.8	33.1	76.1	28.5	25.8	41.2	75.1	0.0	39.3
Comercio	91.3	89.5	82.6	54.8	78.5	46.5	91.5	51.5	47.7	76.6	92.9	0.0	82.9
Transporte / almacenaje	73.3	69.0	72.4	37.4	61.8	35.6	84.1	39.3	38.8	55.6	79.9	0.0	56.0
Hoteles / servicios de comida	88.2	84.6	78.6	52.0	73.3	43.6	87.5	55.3	41.8	71.9	85.1	0.1	72.7
Informática / comunicación	92.9	82.0	77.1	49.6	79.0	34.1	88.8	44.7	35.4	74.9	92.6	0.0	81.2
Servicios financieros	88.1	94.6	64.3	24.8	68.6	19.3	77.1	34.6	16.6	68.0	91.7	0.0	80.8
Inmobiliarias	87.2	92.0	84.8	59.2	80.0	43.2	91.2	44.0	41.6	68.0	92.8	0.0	80.8
Servicios profesionales	89.9	75.4	73.1	49.2	74.5	33.5	86.1	32.5	31.4	66.5	89.3	0.0	74.5
Servicios de apoyo	69.0	65.5	75.9	38.7	60.2	36.9	84.6	41.4	34.9	48.0	82.6	0.1	57.1
Administración pública	98.2	98.2	89.0	70.6	88.4	60.0	95.4	52.1	71.4	85.8	95.0	0.1	93.9
Educación	97.3	95.9	68.9	45.8	75.5	41.9	92.5	33.9	46.2	81.5	91.6	0.0	90.2
Salud	93.7	97.8	87.6	69.7	87.4	57.2	95.7	62.3	73.0	87.2	96.9	0.0	93.4
Asistencia social con alojamiento	94.0	97.3	72.9	47.6	76.3	39.1	86.2	28.1	49.9	75.8	91.1	0.0	87.2
Arte / entretenimiento / deporte	84.9	95.9	80.8	60.3	83.6	53.4	90.4	38.4	57.5	82.2	95.9	0.0	80.8
Activ. de organizaciones y otros servicios	85.7	84.3	72.0	41.6	67.5	39.5	89.2	38.5	42.3	61.5	87.1	0.0	75.2
Total	86.6	78.5	73.8	45.8	73.3	39.3	87.4	39.8	41.7	66.0	88.3	0.0	71.8

Dimensión	Sigla	Dimensión	Sigla	Dimensión	Sigla
Carga de trabajo	QD	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

Las dimensiones con mayor porcentaje de centros de trabajo en estado de riesgo alto en promedio son carga de trabajo (22,9%), exigencias emocionales (20,6%) y equilibrio trabajo y vida privada (13,3%).

De igual manera que en 2023, es llamativo el porcentaje de centros de trabajo en riesgo no óptimo. En este caso, y de la misma manera que en 2023, el mayor riesgo es de la dimensión vulnerabilidad que muestra un 88,3% (2023=89,4%) de centros de trabajo en riesgo no óptimo. Le sigue la dimensión compañerismo, con un 87,4% (2023=71,7%), y carga de trabajo con un 86,6% (2023=87,5%). Otras dimensiones sobrepasan el 70% de CT en riesgo no óptimo: desarrollo profesional -DP-, conflicto de rol -CR-, exigencias emocionales -EM. Destaca la dimensión salud mental (GHQ) con un 71,8% de CT en estado de riesgo no óptimo (2023=75%).

Aplicada una prueba de chi cuadrado, a nivel general el valor p es = 0, aunque la V de Cramér sigue siendo muy baja (no alcanza el valor 0,1). Para la escala de salud mental se aplicó una prueba t de Student y no se observó una diferencia que fuera significativa entre los valores de 2024 y 2023.

2.5 Acoso y violencia en el trabajo

Tal como se explicó en el informe de 2023, 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 20.451 estuvieron en riesgo alto y otros 6 centros en riesgo medio, que fueron las mismas cifras de 2023. 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. 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.

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 9).

Tabla 9. Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre violencia y acoso.
CEAL-SM. Chile. 2024

En los últimos 12 meses ha experimentado:

sh (acoso sexual)	Género				Todos	
	masc (n)	fem (n)	masc (%)	fem (%)	Todos (n)	Todos (%)
No	515.441	469.477	98,4	97,8	984.918	98,1
Sí, unas pocas veces	6.088	8.890	1,16	1,85	14.978	1,5
Sí, mensualmente	1.008	730	0,19	0,15	1.738	0,2
Sí, semanalmente	560	406	0,11	0,08	966	0,1
Sí, diariamente	694	454	0,13	0,09	1.148	0,1

Chi cuadrado=875, p=0, V de Cramér = 0.03

cq (disputas y conflictos en el trabajo)	Género				Todos	
	masc (n)	fem (n)	masc (%)	fem (%)	Todos (n)	Todos (%)
No	423.163	368.998	80,8	76,9	792.161	78,9
Sí, unas pocas veces	86.945	98.665	16,6	20,6	185.610	18,5
Sí, mensualmente	7.319	6.329	1,4	1,3	13.648	1,4
Sí, semanalmente	4.064	3.625	0,8	0,8	7.689	0,8
Sí, diariamente	2.300	2.340	0,4	0,5	4.640	0,5

Chi cuadrado=1575, p=0, V de Cramér = 0.046

ut (bromas desagradables)	Género				Todos	
	masc (n)	fem (n)	masc (%)	fem (%)	Todos (n)	Todos (%)
No	435.962	388.208	83,2	80,9	824.170	82,1
Sí, unas pocas veces	72.116	77.416	13,8	16,1	149.532	14,9
Sí, mensualmente	6.570	6.177	1,3	1,3	12.747	1,3
Sí, semanalmente	4.564	4.439	0,9	0,9	9.003	0,9
Sí, diariamente	4.579	3.717	0,9	0,8	8.296	0,8

Chi cuadrado=1146,1, p=0, V de Cramér = 0.033

hsm (acoso por redes sociales)	Género				Todos	
	masc (n)	fem (n)	masc (%)	fem (%)	Todos (n)	Todos (%)
No	496.633	451.426	94,8	94,1	948.059	94,5
Sí, unas pocas veces	20.563	22.714	3,9	4,7	43.277	4,3
Sí, mensualmente	2.785	2.355	0,5	0,5	5.140	0,5
Sí, semanalmente	1.875	1.813	0,4	0,4	3.688	0,4
Sí, diariamente	1.935	1.649	0,4	0,3	3.584	0,4

Chi cuadrado=408,2, p=0, V de Cramér = 0.02

pv (violencia física)	Género				Todos	
	masc (n)	fem (n)	masc (%)	fem (%)	Todos (n)	Todos (%)
No	509.690	463.639	97,3	96,6	973.329	97,0
Sí, unas pocas veces	10.912	13.040	2,1	2,7	23.952	2,4
Sí, mensualmente	1.339	1.245	0,3	0,3	2.584	0,3
Sí, semanalmente	746	855	0,1	0,2	1.601	0,2
Sí, diariamente	1.104	1.178	0,2	0,2	2.282	0,2

Chi cuadrado=467,3, p=0, V de Cramér = 0.022

al (acoso o bullying)	Género				Todos	
	masc (n)	fem (n)	masc (%)	fem (%)	Todos (n)	Todos (%)
No	485.904	426.636	92,8	88,9	912.540	90,9
Sí, unas pocas veces	30.162	43.845	5,8	9,1	74.007	7,4
Sí, mensualmente	3.129	3.743	0,6	0,8	6.872	0,7
Sí, semanalmente	2.157	2.651	0,4	0,6	4.808	0,5
Sí, diariamente	2.439	3.082	0,5	0,6	5.521	0,6

Chi cuadrado=4654, p=0, V de Cramér = 0.07

ho (hostigamiento)	Género				Todos	
	masc (n)	fem (n)	masc (%)	fem (%)	Todos (n)	Todos (%)
No	459.909	399.735	87,8	83,3	859.644	85,6
Sí, unas pocas veces	52.913	68.427	10,1	14,3	121.340	12,1
Sí, mensualmente	4.788	5.249	0,9	1,1	10.037	1,0
Sí, semanalmente	3.258	3.364	0,6	0,7	6.622	0,7
Sí, diariamente	2.923	3.182	0,6	0,7	6.105	0,6

Chi cuadrado=4323, p=0, V de Cramér = 0.07

De estas respuestas, el puntaje mínimo más frecuente (18,5%) se dio en la pregunta disputas y conflictos en el lugar de trabajo, tal como ocurrió en 2023. La segunda frecuencia de puntaje mínimo se dio en la pregunta por haber experimentado bromas desagradables (14,9%). La tercera frecuencia (12,1%) 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?". Estas frecuencias son muy parecidas a las que se obtuvieron en 2023.

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 10 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 32,7% de los hombres declararon haber sufrido estas situaciones a lo largo del último año.

**Tabla 10. Presencia de violencia y acoso por género en los últimos 12 meses
CEAL-SM/SUSES0, 2024**

Violencia y acoso (respuesta binaria: no/sí)	Género masculino (n)	Género femenino (n)	Género masculino (%)	Género femenino (%)	Total (n)	Total (%)
No	352.333	293.584	67,3	61,2	645.917	64,4
Sí	171.458	186.373	32,7	38,8	357.831	35,6

Chi cuadrado = 4057, p=0, V de Cramér=0,06

En la Tabla 11 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 declararon haber sufrido acoso sexual, lo que resultó estadísticamente significativo.

**Tabla 11. Presencia de acoso sexual por género en los últimos 12 meses
CEAL-SM/SUSES0, 2024**

Acoso sexual (respuesta binaria: no/sí)	Género masculino (n)	Género femenino (n)	Género masculino (%)	Género femenino (%)	Total (n)	Total (%)
No	515441	469477	98.4	97.8	984918	98.1
Sí	8350	10480	1.6	2.2	18830	1.9

Chi cuadrado = 472, p=0, V de Cramér=0,022

No hubo diferencias notables ni significativas en violencia y acoso al comparar los resultados con el año 2023. Por ejemplo, en 2023 el porcentaje total de situaciones de violencia y acoso detectadas por el instrumento fue de un 35,7%, el porcentaje total de situaciones de acoso sexual fue de 1,8%, y el porcentaje de mujeres que marcaron alguna frecuencia de acoso sexual fue de 2,3%.

2.6 Salud mental

En el cuestionario CEAL-SM/SUSES0 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 poblacional1,2. Los resultados en estos tres niveles individuales, separados por género, se encuentran en la Tabla 12. Se observó un porcentaje mayor de mujeres con riesgo de salud mental no óptimo (medio y alto), 67,9%, siendo este porcentaje de 56,2% para los hombres, diferencia estadísticamente significativa. Hubo una pequeña disminución, no significativa, con respecto a los resultados del año 2023 para las mujeres (2023, mujeres=69,5%).

**Tabla 12. Frecuencia de estados de riesgo en salud mental por género
GHQ-12, CEAL-SM/SUSES0, 2024**

Niveles de riesgo en salud mental (GHQ-12)	Género masculino (n)	Género femenino (n)	Género masculino (%)	Género femenino (%)	Total (n)	Total (%)
Riesgo bajo	146.571	94.421	43,8	32,1	240.992	38,4
Riesgo medio	107.560	99.523	32,2	33,8	207.083	33,0
Riesgo alto	80.171	100.117	24,0	34,0	180.288	28,7

Chi cuadrado=11781, $p=0$, V de Cramér = 0,096

Se realizó una tabla de contingencia (Tabla 13) 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 Cramér 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 13. 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	82,2	64,8	40,2
Haber sufrido violencia y acoso	17,8	35,2	59,8

Chi cuadrado: 129472, $p=0$, V de Cramér = 0,356

Se puede observar en esta tabla que, haber sufrido violencia y acoso en el trabajo, sin importar el puntaje de riesgo, es decir, de manera binaria, muestra una asociación significativa con los niveles de riesgo de salud mental. Las personas que han sufrido algún tipo de violencia y acoso muestran una tendencia a tener una peor salud mental (de las personas en riesgo alto de salud mental, casi un 60% había sufrido algún tipo de violencia y acoso en el trabajo). Estos valores son prácticamente idénticos en 2023.

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 14) 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 14. 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 Cramér	
	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)				
Carga de trabajo	optimo	45,8	20,2	9,2	125120	0	0,351
	no óptimo	54,2	79,8	90,8			
Exigencias emocionales	optimo	53,8	26,0	8,6	165652	0	0,404
	no óptimo	46,2	74,0	91,4			
Desarrollo profesional	optimo	60,5	35,4	19,6	121833	0	0,346
	no óptimo	39,5	64,6	80,5			
Reconocimiento y claridad de rol	optimo	78,2	48,1	20,1	228498	0	0,474
	no óptimo	21,8	51,9	79,9			
Conflictivo de rol	optimo	59,7	34,1	14,9	146163	0	0,379
	no óptimo	40,3	65,9	85,2			
Calidad del liderazgo	optimo	72,9	51,1	30,3	122941	0	0,348
	no óptimo	27,1	48,9	69,7			
Compañerismo	optimo	47,3	25,1	13,7	95392	0	0,306
	no óptimo	52,7	74,9	86,3			
Inseguridad en condiciones de trabajo	optimo	69,7	52,1	31,0	100024	0	0,314
	no óptimo	30,3	48,0	69,0			
Confianza y justicia organizacional	optimo	76,2	49,3	22,8	192252	0	0,435
	no óptimo	23,9	50,7	77,3			
Equilibrio trabajo y vida privada	optimo	69,2	35,1	11,6	237083	0	0,483
	no óptimo	30,8	64,9	88,4			
Vulnerabilidad	optimo	48,1	20,8	6,9	153941	0	0,389
	no óptimo	52,0	79,2	93,2			
Violencia y acoso	optimo	99,4	98,8	93,3	28651	0	0,168
	no óptimo	0,6	1,2	6,7			

El nivel de riesgo no óptimo de todas las dimensiones de riesgo psicosocial se asocia significativamente con mayor riesgo de mala salud mental, y esta asociación es especialmente fuerte en la dimensión Equilibrio trabajo y vida privada (V de Cramér = 0,483), Reconocimiento y claridad de rol (V de Cramér = 0,474), Confianza y justicia organizacional (V de Cramér = 0,435) y Exigencias emocionales (V de Cramér = 0,404).

En la dimensión Violencia y acoso la asociación con la escala de salud mental, aunque es significativa (chi cuadrado con p-value = 0), mostró una fuerza de la asociación menor que en las demás dimensiones (V de Cramér = 0,168). 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 13) 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 Cramér = 0,356) es de similar magnitud al de las dimensiones en la Tabla 14.

Las cifras de porcentajes y el valor de la V de Cramér resultaron ser prácticamente idénticas a las encontradas en 2023.

2.8 Diferencias de puntajes de riesgo psicosocial entre hombres y mujeres

Se calcularon las diferencias de puntajes normalizados¹¹ para todas las dimensiones de riesgo psicosocial y, considerándolas como 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 15.

Tabla 15. Diferencias de puntajes de riesgo normalizados en las dimensiones de riesgo psicosocial y salud mental.
Hombres y mujeres. Prueba t / d de Cohen.
CEAL-SM / SUSES0, 2024

Dimensión	hombres	mujeres	Diferencia (h – m)	p-valor	d de Cohen
Carga de trabajo (QD)	29,74	32,56	-2,82	0	0,12
Exigencias emocionales (EM)	28,45	38,15	-9,7	0	0,35
Desarrollo profesional (DP)	22,97	25,01	-2,04	0	0,09
Reconocimiento y claridad de rol (RC)	17,03	18,41	-1,38	0	0,08
Conflictivo de rol (CR)	31,94	31,66	0,28	1	-0,007
Calidad de liderazgo (QL)	19,79	21,67	-1,88	0	0,09
Compañerismo (CM)	18,80	21,06	-2,26	0	0,11
Confianza y justicia organizacional (CJ)	27,04	30,36	-3,32	0	0,16
Inseguridad en condiciones de trabajo (IT)	26,08	26,42	-0,34	0	0,015
Equilibrio trabajo vida privada (TV)	30,57	34,21	-3,64	0	0,13
Vulnerabilidad (VU)	18,47	20,85	-2,38	0	0,12
Violencia y acoso (VA)	3,06	3,71	-0,65	0	0,09
Salud mental (GHQ12)	22,86	27,79	-4,93	0	0,29

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 siempre significativas.

¹¹ Dado que las dimensiones tienen diferente puntaje, estos puntajes deben ser normalizados y hacerlos equivalentes entre las dimensiones para poder compararlos. La normalización consiste en llevar todos los puntajes a una escala única de 0 a 100 puntos.

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

En las Tablas 16 y 17 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.

Tabla 16 y 17

Estados de riesgo de los CT por tamaño del CT. CEAL-SM. 2024					Estados de riesgo de los CT por tamaño de la empresa. CEAL-SM. 2024				
Tamaño CT (n trabajadores)	Riesgo Bajo (n)	Riesgo Medio (n)	Riesgo Alto (n)	Total general (n)	Tamaño Empresa (n trabajadores)	Riesgo Bajo (n)	Riesgo Medio (n)	Riesgo Alto (n)	Total general (n)
<10	1.151	294	93	1.538	<10	122	21	16	159
10 a 50	10.956	2.486	455	13.897	10 a 50	3.184	536	101	3.821
51 a 100	2.411	565	57	3.033	51 a 100	1.598	270	42	1.910
101 a 500	1.553	272	14	1.839	101 a 500	3.400	651	106	4.157
501 a 1000	87	12	0	99	501 a 1000	1.365	374	62	1.801
>1000	22	23	0	45	>1000	6.511	1.800	292	8.603
Total	16.180	3.652	619	20.451	Total	16.180	3.652	619	20.451

chi cuadrado = 157, p = 0, V de Cramér: 0.062

Tamaño (n trabajadores)	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	Total (%)	Tamaño (n trabajadores)	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	Total (%)
<10	74,8	19,1	6,0	100,0	<10	76,7	13,2	10,1	100
10 a 50	78,8	17,9	3,3	100,0	10 a 50	83,3	14,0	2,6	100
51 a 100	79,5	18,6	1,9	100,0	51 a 100	83,7	14,1	2,2	100
101 a 500	84,4	14,8	0,8	100,0	101 a 500	81,8	15,7	2,5	100
501 a 1000	87,9	12,1	0,0	100,0	501 a 1000	75,8	20,8	3,4	100
>1000	48,9	51,1	0,0	100,0	>1000	75,7	20,9	3,4	100
Total	79,1	17,9	3,0	100,0	Total	79,1	17,9	3,0	100

Existen diferentes proporciones en los estados de riesgo y el tamaño del CT según sea el tamaño de la empresa. Sin embargo, la asociación no parece lineal y, de hecho, la V de Cramér indica que existe un tamaño de efecto casi nulo.

Nota técnica estadística

Es necesario hacer notar que el conjunto de datos que se analizan es muy grande (más de 1 millón de 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 en la práctica no sean importantes. 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.

* : En su artículo original, Karl Pearson tenía claro que la prueba era adecuada para grupos de datos pequeños, donde «n raramente excede de 30, y a menudo no es mayor a 12». Dice Pearson: «..si tomamos un número muy grande de grupos, nuestra prueba se vuelve ilusoria » (Karl Pearson, *On the criterion that a given system of deviations from the probable in the case of a correlated system of variables is such that it can be reasonably supposed to have arisen from random sampling*. Philosophical Magazine, 1900, 50. doi.org/10.1080/14786440009463897

3 Discusión

Se presenta el resultado de la segunda evaluación anual de las aplicaciones de 2024 con el cuestionario CEAL-SM/SUSESOS.

En términos generales, el total de 1.016.765 personas que respondieron el cuestionario representó alrededor del 14,0% de las/las 7.252.538 trabajadoras/es cubiertos por el seguro en Chile¹². Si se consideran solo aquellas entidades empleadoras con más de 9 trabajadores, que son las obligadas a evaluar con dicho cuestionario, y que totalizan 5.535.171 trabajadoras/es, se llega a un 18,4% 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 Salud¹³ 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 2.760.000 personas trabajadoras anuales. Es decir, en 2024 se cubrió alrededor de un 37% de las personas trabajadoras que deberían haberse evaluado ese año. Estas cifras representan una mejoría considerando las del año 2023, en que se evaluó alrededor del 27% de las personas que debían hacerlo ese año. Pero aún queda un espacio importante para mejorar la cobertura.

3.1 Riesgo y actividad económica

Las actividades económicas no presentaron el mismo nivel de riesgo psicosocial. Como en otros años, el sector salud concentró el mayor porcentaje de centros de trabajo en riesgo no óptimo (41,6%) (2023=45,4%), y le siguieron administración pública (38,2%) (2023=41,0%) y educación (26,4%) (2023=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 posicionaron los CT de actividades de hotelería y servicios de comida (servicios de comidas industriales y restaurantes) con 27,6% (2023=24,6%), y el comercio con un 24,9% (2023=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. Es importante destacar que, a pesar de que no alcanzan niveles de significación estadística, todas las cifras marcaron una disminución de la prevalencia de centros de trabajo en riesgo no óptimo; la disminución fue más marcada en educación, que pasó de un 34,4% en 2023 a un 26,4% en 2024.

25

3.2 Dimensiones en mayor riesgo

Tal como se hizo notar en el informe de 2023, es muy llamativo el porcentaje de centros de trabajo con dimensiones en estado no óptimo, es decir, sumado el riesgo medio y alto. Y de la misma manera, la dimensión que concentró un mayor porcentaje de centros en riesgo no óptimo fue vulnerabilidad con un 89,5%, que es prácticamente la misma cifra que en 2023, que fue de un 89,4%. Esta dimensión evalúa la sensación de fragilidad o inseguridad ante posibles situaciones de arbitrariedad dentro del trabajo. La segunda dimensión con centros de trabajo en estado de riesgo no óptimo fue carga de trabajo (88,0%), ligeramente superior a 2023 (87,5%), y la tercera dimensión fue exigencias emocionales

¹² Estadísticas de la Seguridad Social 2024. <https://www.suseso.cl/608/w3-article-757453.html>

¹³ 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

(81,8%) (2023=80,7%). Como las dimensiones no son sumatorias, no pueden compararse directamente con el estado de riesgo no óptimo de los centros de trabajo, que en general fue de solo un 20,9%. Aún así, estas cifras son alarmantes y sugieren un estado complejo del trabajo en Chile y la salud mental de las personas trabajadoras. Por ejemplo, los centros de trabajo en estado no óptimo para salud mental fueron un 71,8% en 2024 y un 74,5% en 2023.

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 21.643, conocida como ley Karin.

La mayor parte de las personas que respondieron haber sufrido alguna situación de violencia o acoso en el trabajo, marcaron como alternativa “unas pocas veces en el año”. Pero esta situación no puede minimizarse por varios motivos. Entre ellos, que tanto el Convenio 190 como la Ley No 21.643 (“ley Karin”) determinaron que la violencia y el acoso pueden ocurrir incluso aunque exista un solo evento de esta naturaleza. Además, las personas expuestas a violencia y acoso manifestaron una peor salud mental.

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 parecieran no presentar riesgo en esta dimensión. Esto se debe 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.

Cuando se consideran todas las conductas de violencia y acoso en conjunto, sin importar la frecuencia ni su naturaleza, se obtiene que el 35,6% de las personas (cifra casi idéntica al 35,7% de 2023) ha experimentado 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”¹². Para la región de las Américas, la OIT entrega una cifra prevalencia de 34,3% de experiencia de violencia y acoso entre la población trabajadora. Debe destacarse que la región de África está en el segundo lugar con solo un 25,5%, lo que indica que este es un problema bastante prevalente en los países de la región.

La OIT destaca en su informe que existe el inconveniente de que son las propias personas las que deciden si la conducta que experimentaron es “violencia” o “acoso”, y eso coloca un necesario sesgo tanto cultural como personal: “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”¹⁴.

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)¹⁵. Di Martino et al. (2003) consideran un verdadero desafío tanto describir como definir el fenómeno dada

¹² 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.

¹³ 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.

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”¹⁴. 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.

Como ya señaláramos en el informe de 2023, 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 comprobó que las dimensiones de riesgo psicosocial tuvieron una importante relación con el alto riesgo en la salud mental. Es llamativa la importancia que tuvo la dimensión Equilibrio trabajo y vida privada, que mostró una V de Cramér más elevada que el resto de las dimensiones, fenómeno repetido en 2023. 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, aunque una cifra algo menor que en 2023, el 71,8% de los centros de trabajo se encuentra 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.

Es necesario destacar que estas cifras son prácticamente idénticas entre un año y otro, lo que podría estar indicando la presencia de fenómenos más bien estructurales, lo que implica un abordaje complejo y multisectorial y la necesidad de elaborar modelos multivariados que logren explicar el fenómeno.

3.5 Género, riesgo y salud mental

La gran mayoría de las dimensiones medidas mostró diferencias significativas en los puntajes normalizados 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 OIT¹⁶, debe ser señal de alerta.

De manera similar, hubo diferencias en la escala normalizada 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 37% de las personas que deberían evaluarse en un año, aunque esta cifra mejoró desde el 27% del año 2023.

Debemos destacar nuevamente, tal como en 2023, la preocupante alta frecuencia de dimensiones en riesgo no óptimo, sobre todo en la dimensión vulnerabilidad y en carga de trabajo. 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.

Sigue siendo un gran desafío la correcta aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSES0 y su método participativo y dialogante que 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. Un desafío que solo puede abordarse de manera tripartita, con la participación de todas las personas involucradas, trabajadores y trabajadoras, empleadores, técnicos y agencias estatales y de seguridad y salud en el trabajo.

¹⁶ 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-diseñado-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 / SUSESOS. *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/SUSESOS. 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>

S E R I E D O C U M E N T O S D E T R A B A J O

