



Riesgo psicosocial laboral en Chile: **RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO CEAL-SM/SUSESO EN 2025**

**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD
SOCIAL**

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

**DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN Y
VIGILANCIA**



2

Los autores:
Cálculos y redacción principal:
Juan Pérez-Franco, Departamento de Prevención y Vigilancia.

Revisión y discusión:
Carlos Soto, Rosa Carreño, Evelyn Benven, Unidad de Estudios y Estadísticas.

Documento de Trabajo 27
Santiago, agosto de 2026

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 2025

Resumen

Se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO durante el año 2025.

Durante 2025 se evaluaron 20.913 centros de trabajo (CT), 16.397 privados y 4.516 públicos, llegando a 1.021.129 trabajadoras y trabajadores. Esta cifra es casi idéntica a la de 2024 ($n = 1.016.765$) y representa alrededor de un 36,5% de la población trabajadora que debía medirse en el año 2025 (que constituyen alrededor del 50% de la población protegida de ese año en empresas de 10 o más personas, es decir, 2.800.309 personas).

Existen sectores económicos feminizados como asistencia social (gén. fem=79,1%), salud (gén. fem=72,0%) y educación (gén. fem=69,5%) y sectores masculinizados como construcción (gén. masc=87,1%), tratamiento de aguas y desechos (gén. masc=83,0%), minería (gén. masc=82,1%) y agricultura / pesca (gén. masc=69,8%). El riesgo psicosocial se distribuye siguiendo estos mismos patrones. Los CT en riesgo no óptimo (suma simple de los centros en riesgo medio y alto) se concentraron en salud (42,3%), y educación (30,9%). El riesgo menor se concentró en minería (4,7%), construcción (5,5%), agricultura / pesca (7,3%) y agua/desechos (7,7%). La administración pública, que incluye a gobierno central, municipalidades y corporaciones municipales, mostró una proporción de 51,6% de mujeres y concentró un 44,0% de CT.

Las dimensiones que parecen más críticas fueron vulnerabilidad con un 86,6% de CT 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 86,5% de CT en estado de riesgo no óptimo, y exigencias emocionales, con un 79,5%. Por otra parte, un 74,3% de los CT muestran un estado de riesgo no óptimo en la escala de salud mental.

Un 33,9% de todas las personas trabajadoras experimentaron algún tipo de acoso o violencia en el trabajo 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 (χ^2 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 χ^2 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. La importante cantidad de sectores en riesgo no óptimo que se concentran en actividades feminizadas, debe colocar una nota de alarma.

La evaluación e intervención pueden contribuir a generar espacios libres de violencia y acoso y entornos de trabajo seguros y saludables, y 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

We present the results of the application of the CEAL-SM/SUSESO questionnaire during 2025.

During 2025, 20,913 workplaces were assessed, 16,397 private and 4,516 public, reaching 1,021,129 workers. This figure is almost identical to that of 2024 ($n = 1,016,765$) and represents approximately 36.5% of the working population that was to be measured in 2025 (which constitutes approximately 50% of the protected population in that year in companies with 10 or more people, i.e., 2,800,309 people).

There are feminized economic sectors such as social assistance (fem=79.1%), health (fem=72.0%), and education (fem=69.5%), and masculinized sectors such as construction (male=87.1%), water and waste treatment (male=83.0%), mining (male=82.1%), and agriculture/fishing (male=69.8%). Psychosocial risk is distributed following these same patterns. WP at suboptimal risk (simple sum of medium- and high-risk workplaces) were concentrated in health (42.3%) and education (30.9%). The lowest risk was concentrated in mining (4.7%), construction (5.5%), agriculture/fishing (7.3%), and water/waste (7.7%). Public administration, which includes central government, municipalities, and municipal corporations, showed a proportion of 51.6% women and accounted for 44.0% of WP.

The dimensions that appear most critical were vulnerability, with 86.6% of WP in a suboptimal state (essentially measuring workers' fear of demanding their rights); workload, with 86.5% of WP in a suboptimal risk state; and emotional demands, with 79.5%. Furthermore, 74.3% of WP show a suboptimal risk state on the mental health scale. 33.9% of all workers experienced some type of harassment or violence at work in the last 12 months, which aligns with the figures used 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 $V = 0.356$).

It was observed in almost all measured dimensions that women presented a higher risk and worse mental health, with these differences being statistically significant using the chi-square test or the t-test, depending on the nature of the data.

It is concluded that there is still a significant gap in the coverage achieved by the assessment of psychosocial risks at work. The significant number of sectors at suboptimal risk, concentrated in feminized activities, should raise a red flag.

Assessment and intervention can contribute to creating spaces free of violence and harassment and safe and healthy work environments, and any assessment or intervention must incorporate a gender perspective.

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

1

Presentación

Este informe es el tercero que se realiza sobre los resultados del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM/SUSESO) que fue aplicado por primera vez durante el año 2023, año en que entró en vigencia el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud.

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 que 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 papel para su aplicación³. El CEAL-SM/SUSESO ha sido adaptado para permitir su respuesta por personas con discapacidad visual y ya fue probado con éxito⁴.

El CEAL-SM/SUSESO tiene dos secciones. 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 antigua 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.

El cuestionario tiene como objetivo evaluar el entorno de trabajo y no evalúa a las personas en forma individual. Sin embargo, la evaluación ambiental se realiza a partir de las respuestas individuales.

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

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>
4. <https://www.suseso.cl/605/w3-article-776314.html>

Tabla 1. Estructura del cuestionario CEAL-SM / SUSESO

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		
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. Hay que hacer notar que la salud mental es una dimensión que está influenciada por el trabajo, pero también por muchos otros determinantes, como la urbanización, disposición de servicios en el lugar de habitación, nivel de escolaridad, relaciones personales, tipo de personalidad, etc.

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 con datos agregados 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.

El informe debe ser conocido por todas las personas del centro de trabajo. Se ha puesto especial cuidado en conservar la confidencialidad de las respuestas. Los centros de trabajo no tienen acceso a las bases de datos con las respuestas.

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.

Nota técnica estadística N°1

Método de análisis en este informe

El análisis de los datos en este informe, se basó principalmente en estadística descriptiva, mediante frecuencias absolutas, porcentajes, distribuciones por grupo y tablas de contingencia. Además, se analizaron asociaciones entre variables sociodemográficas, características laborales, actividad económica, y los indicadores de riesgo psicosocial y salud mental derivados del cuestionario.

Para el análisis de asociaciones entre variables categóricas se utilizó la prueba de chi cuadrado de Pearson, complementada con medidas de tamaño del efecto, principalmente la V de Cramér. Dado el tamaño de la base de datos, las pruebas de significancia estadística pueden detectar diferencias estadísticamente significativas aún cuando estas sean pequeñas en magnitud. Por ello, la interpretación de los resultados considera tanto el valor p como la magnitud de las diferencias observadas.

Los puntajes de las dimensiones de riesgo psicosocial fueron normalizados y tratados como variables continuas. Para comparar los puntajes entre los géneros femenino y masculino se utilizó una prueba t. Cuando correspondió, la interpretación de estas diferencias se complementó con medidas de tamaño del efecto, como la d de Cohen.

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 discusión⁵ 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 un grupo 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 continuas⁶.
- b. Las pruebas utilizadas han demostrado ser muy robustas ante las violaciones de los principios de normalidad y homocedasticidad⁷.
- 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)⁵. La muestra que estamos analizando es muy grande (más de 1 millón de casos en 2025), lo que otorga alta potencia estadística y permite estimaciones más precisas con diversas pruebas.
- d. Las pruebas paramétricas tienen mayor capacidad de discriminación⁵.

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

⁶. Joseph F Hair, William C Black, Barry J Babin, Rolph E Anderson. *Multivariate Data Analysis*. Cengage Learning: Hampshire UK. 2019

⁷. 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

Todos los cálculos en este documento de trabajo se realizaron con el lenguaje de programación R⁸ y el ambiente de desarrollo integrado (Integrated Development Environment, IDE) RStudio⁹, así como diversos paquetes estadísticos en R.

2 Resultados

2.1 Resultados generales

En 2025 se evaluaron 20.913 centros de trabajo, de los cuales 16.397 correspondieron al sector privado y 4.516 al sector público. A nivel de personas trabajadoras, el cuestionario alcanzó 1.021.129 registros, distribuidos en 782.885 personas del sector privado y 238.244 del sector público. Esta cifra se mantuvo prácticamente estable respecto de 2024, año en que se registraron 1.016.765 cuestionarios.

En términos de cobertura, los cuestionarios registrados en 2025 representan el 36,5% de las personas trabajadoras que deberían evaluarse obligatoriamente durante el año. La Tabla 4 resume el número de empleadores, centros de trabajo y personas trabajadoras evaluadas:

Tabla 4. Número de empleadores, centros de trabajo y personas trabajadoras evaluadas en 2025

Empresas-instituciones		Centros de trabajo		Trabajadoras/es	
Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público
7.611	841	16.397	4.516	782.885	238.244

La Tabla 5 presenta la distribución de personas trabajadoras según género y edad media. La mayoría de las respuestas correspondió al género masculino con 550.970 casos, equivalentes al 54,0% del total. El género femenino registró 456.620 respuestas, equivalentes al 44,7%. Las categorías “Otro” y “Prefiero no contestar” representaron en conjunto el 1,3% de las respuestas, con 3.268 y 10.271 casos, respectivamente.

Las edades medias de los principales grupos de género fueron similares: 41,7 años en hombres y 40,7 años en mujeres. Las personas que declararon género “Otro” presentaron una edad media de 37,0 años, mientras que quienes prefirieron no contestar registraron una edad media de 38,7 años.

⁸. R Core Team. A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing. Vienna, Austria. R version 4.5.2 (Not Part in a Rumble) [En Línea]; 2025 [Revisado en 2025 diciembre 20. Disponible en: “<https://www.R-project.org/>”].

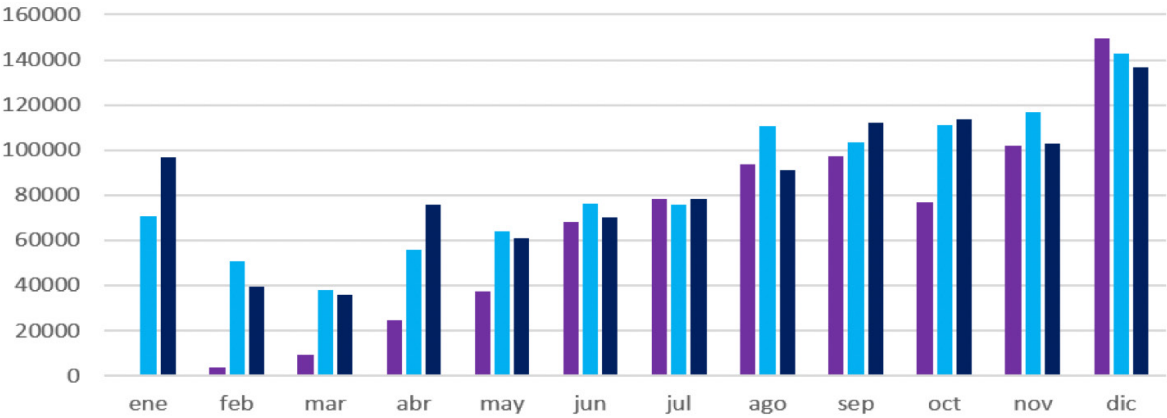
⁹. RStudio Team. RStudio: Integrated Development for R. RStudio 2026.01.1. [En Línea]; 2026 [Revisado en 2026 febrero 25. Disponible en: “<http://www.rstudio.com/>”].

Tabla 5. Número de personas trabajadoras por género y edad media de cada estrato

Género	N	%	Edad (media de años)
Masculino	550.970	54,0	41,7
Femenino	456.620	44,7	40,7
Otro	3.268	0,3	37,0
Prefiero no contestar	10.271	1,0	38,7
Total	1.021.129	100	

El Gráfico N°1 muestra la distribución mensual de cuestionarios recogidos en 2023, 2024 y 2025. En los tres años se aprecia una menor cantidad de registros durante los primeros meses, especialmente en verano, que coinciden con las vacaciones para la mayoría de las personas trabajadoras, y un aumento progresivo hacia el segundo semestre. En todos los años, diciembre concentra el mayor número de cuestionarios recogidos.

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



Nota al Gráfico N°1: en enero de 2023 solo se recibieron 33 cuestionarios, y en febrero de ese año 3806. Eso hace aparecer el gráfico como sin datos para enero de 2023. El motivo es que el sistema estaba recién implementándose y los centros de trabajo lo estaban recién conociendo.

2.2 Datos demográficos, actividad económica, ocupación y sueldo

La Tabla 6 muestra la distribución de centros de trabajo y personas trabajadoras evaluadas según actividad económica y género. La composición por género varía de forma importante entre actividades: la mayor presencia masculina se observa en construcción (87,1%), tratamiento de aguas y desechos (83,0%) y minería (82,1%), mientras que la mayor presencia femenina se concentra en asistencia social con o sin alojamiento (79,1%), salud (72,0%) y educación (69,5%). Las actividades donde ambos géneros tienen una representatividad similar son servicios financieros (masc=47,4%, fem=51,8%), comercio (masc=53,2%, fem=45,5%) y la administración pública (masc=46,7%, fem=51,6%). La asociación entre actividad económica y género fue estadísticamente significativa y presentó una magnitud moderada (V de Cramér = 0,23)¹⁰.

Tabla 6. Resumen general de aplicaciones del cuestionario CEAL-SM/SUSESO en 2025

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 (%)	
Agricultura / ganadería / silvicultura / pesca	905	23.607	9.600	69,8	28,4	33.816
Minería	212	25.204	5.105	82,1	16,6	30.713
Industria manufacturera	1.392	64.192	22.526	73,2	25,7	87.696
Electricidad/gas	99	3.871	1.318	73,2	24,9	5.288
Agua/desechos	195	7.836	1.453	83,0	15,4	9.437
Construcción	1.442	75.625	10.371	87,1	11,9	86.829
Comercio	3.429	74.519	63.633	53,2	45,5	140.004
Transporte/almacenaje	996	36.474	11.606	74,5	23,7	48.982
Hoteles/comida	1.283	15.317	22.434	39,9	58,4	38.384
Informática/comunicación	408	15.518	7.072	67,9	30,9	22.866
Servicios financieros	695	17.277	18.872	47,4	51,8	36.467
Inmobiliarias	135	3.002	2.097	58,4	40,8	5.144
Servicios profesionales	881	23.737	14.093	62,0	36,8	38.314
Servicios de apoyo	1.939	42.832	32.327	56,3	42,5	76.084
Administración pública	2.076	45.369	50.145	46,7	51,6	97.106
Educación	3.007	45.552	108.326	29,2	69,5	155.854
Salud humana	1.039	23.233	62.622	26,7	72,0	86.963
Asistencia social c/s alojamiento ^b	296	1.260	5.169	19,3	79,1	6.536
Arte / entretenimiento / deporte	84	2.723	1.813	58,9	39,2	4.625
Actividades de organizaciones	399	3.786	6.032	37,9	60,5	9.977
TOTAL	20.913	550.970	456.620	54,0	44,7	1.021.129

Chi cuadrada:166153; $p=0,00$; v de Cramer: 0,23

a: En la tabla se muestran los géneros masculino y femenino pero la columna de la derecha incluye a todos los géneros ("otros" y "prefiero no responder" son el 1,3% de todas las respuestas), y por ese motivo la suma de porcentajes es menor que 100.

b: Se separó las actividades de asistencia social con o sin 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.

¹⁰. Ver Nota Técnica Estadística No. 2. 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.

En la Tabla 7 se observa la distribución de las personas trabajadoras según género y sector económico. Entre los hombres predomina la participación en el sector privado, con un 59,3%, mientras que entre las mujeres la mayor proporción se concentra en el sector público, con un 62,0%. La asociación entre ambas variables fue estadísticamente significativa, sin embargo, la V de Cramér fue baja ($V=0,195$), por lo que la intensidad de esta relación es acotada.

Tabla 7. Distribución de personas trabajadoras por género y sector económico. CEAL-SM, 2025

Tabla 7. Distribución de personas trabajadoras por género y sector económico. CEAL-SM, 2025				
Género	Sector privado (n)	Sector público (n)	Sector privado (%)	Sector público (%)
Masculino	462.860	88.110	59,3	36,6
Femenino	307.183	149.437	39,4	62,0
Total	770.043	237.547	100	100

Chi cuadrado: 38.804; $p=0,00$; V de Cramér: 0,195

Fuente: Cuestionario CEAL-SM/SUSESO 2025

Los totales son solo de los géneros masculino y femenino. Existe un 1,3% de respuestas diferentes a estos géneros.

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 8 se presenta la distribución de las categorías de sueldo según género. Los hombres tienen una mayor proporción en los tramos de sueldo alto y medio alto, mientras que las mujeres se concentran relativamente en el tramo de sueldo bajo. En la categoría de sueldo alto se ubica el 14,5% de los hombres y el 10,3% de las mujeres; en el tramo de sueldo bajo, en cambio, la proporción alcanza un 20,4% en mujeres y un 12,0% en hombres.

La asociación entre género y la categoría de sueldo fue estadísticamente significativa, aunque de baja magnitud según la V de Cramér obtenida ($V=0,123$). En comparación con 2024, el tamaño del efecto disminuyó de 0,402 a 0,123, lo que sugiere que las diferencias por género en la distribución de las categorías de sueldo fueron menores en 2025, aunque no desaparecen.

Tabla 8. Distribución de las categorías de sueldo por género. CEAL-SM, 2025

Categorías de sueldo	Género masculino		Género femenino		Total general	
	n	%	n	%	n	%
Sueldo alto	80.005	14,5	47.247	10,3	127.252	12,6
Sueldo medio alto	146.580	26,6	115.236	25,2	261.816	26,0
Sueldo medio bajo	258.055	46,8	200.913	44,0	458.968	45,6
Sueldo bajo	66.330	12,0	93.224	20,4	159.554	15,8
Total general	550.970	100	456.620	100	1.007.590	100

Chi cuadrado=15.130, p=0,00; V de Cramér=0,123

2.4. Riesgo psicosocial y actividad económica

En la Tabla 9 se presenta la distribución de los centros de trabajo según actividad económica y estado de riesgo. Para efectos del análisis, los centros clasificados en en riesgo medio y alto se agruparon en la categoría de riesgo no óptimo, dado que el riesgo medio es preocupante y requiere de atención preventiva. En este sentido, sólo el estado de riesgo bajo se considera óptimo.

A nivel general, el 79,2% de los centros de trabajo evaluados se ubicó en riesgo bajo, mientras que el 20,8% presentó un estado de riesgo no óptimo. Esta última proporción es menor a la observada en 2023, cuando alcanzó un 23,4%, y muy similar a la registrada en 2024, con un 20,9%.

La asociación entre actividad económica y estado de riesgo fue estadísticamente significativa, aunque la V de Cramér fue baja (V= 0,177). Por tanto, las diferencias entre actividades existen, pero no son de gran magnitud.

Las mayores proporciones de centros de trabajo en riesgo no óptimo se observaron en administración pública (44,0%), salud (42,3%) y educación (30,9%). Estas mismas actividades concentraron también los mayores porcentajes de centros de trabajo en riesgo alto: administración pública (8,3%), en salud (6,4%) y en educación (3,7%)¹¹. En extremo opuesto, las menores proporciones de riesgo no óptimo se registraron en minería (4,7%); construcción (5,5%); agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (7,3%) y agua/desechos (7,7%).

Tal como se ha observado en años anteriores, el riesgo no óptimo se concentra principalmente en administración pública, salud y educación. En administración pública, la proporción alcanzó 44,0% en 2025, frente a 38,2% en 2024 y 41,0% en 2023. En salud, fue de 42,3% en 2025, similar al 41,6% de 2024 e inferior al 45,4% de 2023. En educación, llegó a 30,9% en 2025, por sobre el 26,4% de 2024, pero bajo el 34,4% observado en 2023.

¹¹. Las actividades de salud y educación incluyen a privados y públicos.

**Tabla 9. Centros de trabajo por actividad económica y estado de riesgo.
Cuestionario CEAL-SM/SUSESO, Chile, 2025.**

Actividad económica	Riesgo bajo (1)	%	Riesgo medio (2)	%	Riesgo alto (3)	%	Riesgo no óptimo (2+3)	%	Total	%
Agricultura / ganadería / silvicultura / pesca	844	92,7	58	6,4	8	0,9	66	7,3	910	100,0
Minería	205	95,3	10	4,7	0	0,0	10	4,7	215	100,0
Industria manufacturera	1.214	87,0	159	11,4	22	1,6	181	13,0	1395	100,0
Electricidad/gas	79	79,8	20	20,2	0	0,0	20	20,2	99	100,0
Agua/desechos	180	92,3	12	6,2	3	1,5	15	7,7	195	100,0
Construcción	1.362	94,5	74	5,1	5	0,3	79	5,5	1.441	100,0
Comercio	2.812	81,9	529	15,4	91	2,7	620	18,1	3.432	100,0
Transporte/almacenaje	879	88,2	100	10,0	18	1,8	118	11,8	997	100,0
Hoteles/comida	1.024	79,8	219	17,1	41	3,2	260	20,2	1.284	100,0
Informática/comunicación	351	86,0	47	11,5	10	2,5	57	14,0	408	100,0
Servicios financieros	641	92,0	53	7,6	3	0,4	56	8,0	697	100,0
Inmobiliarias	123	91,1	12	8,9	0	0,0	12	8,9	135	100,0
Servicios profesionales	765	86,8	104	11,8	12	1,4	116	13,2	881	100,0
Servicios de apoyo	1.669	85,7	245	12,6	34	1,7	279	14,3	1.948	100,0
Administración pública	1.153	56,0	734	35,7	171	8,3	905	44,0	2.058	100,0
Educación	2.079	73,9	798	22,4	133	3,7	931	30,9	3.569	100,0
Salud	599	57,7	373	35,9	66	6,4	439	42,3	1.038	100,0
Asistencia social c/s alojamiento ^a	216	71,0	71	24,0	9	3,0	80	27,0	296	100,0
Arte / entretenimiento / deporte	63	75,0	18	21,4	3	3,6	21	25,0	84	100,0
Actividades de organizaciones	327	80,1	63	15,4	18	4,4	81	19,9	408	100,0
Total	16.585	79,2	3.700	17,7	647	3,1	4.347	20,8	20.932	100,0

Prueba de chi cuadrado: 1.282; p = 0,00.

V de Cramér = 0,177

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

Estos resultados confirman que la mayor parte de los centros de trabajo se mantiene en riesgo bajo, aunque el riesgo no óptimo se concentra en determinadas actividades económicas, especialmente en administración pública, salud y educación.

En la Tabla 10 se muestra el porcentaje de centros de trabajo en riesgo alto por cada dimensión del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y por actividad económica. Las mayores proporciones promedio se observan en carga de trabajo (QD) con 23,4%; exigencias emocionales (EM) con un 23,3%; y equilibrio trabajo y vida privada (TV) con un 11,2%. También destacan, aunque con menores porcentajes, salud mental (GHQ), confianza y justicia organizacional (CJ), conflicto de rol (CR) y compañerismo (CM). Los valores más altos se concentran principalmente en administración pública, educación y salud, especialmente en carga de trabajo y exigencias emocionales. Destaca salud en exigencias emocionales, con un 53,8%, administración pública en carga de trabajo, con un 43,6%, y educación en exigencias emocionales, con un 43,6%. En contraste, dimensiones como calidad de liderazgo (QL); desarrollo profesional (DP); y reconocimiento y claridad de rol (RC) presentan porcentajes generales más bajos de centros en riesgo alto.

La Tabla 11 muestra el porcentaje de centros de trabajo en riesgo no óptimo, definido como la suma de riesgo medio y riesgo alto. Al igual que en años anteriores, las proporciones son elevadas en varias dimensiones. Los mayores porcentajes se observan en vulnerabilidad (VU) con un 86,6% de los centros de trabajo; carga de trabajo (QD) con un 86,5%; exigencias emocionales (EM) con un 79,5%; compañerismo con un 78,9%; y salud mental (GHQ) con un 74,3%. También superan el 70% desarrollo profesional (DP) con un 73,2% y conflicto de rol (CR), con un 72,8%.

Respecto de años anteriores, la dimensión vulnerabilidad mantiene niveles elevados de riesgo no óptimo, aunque con una leve disminución respecto de 2024 y 2023 (2025=86,6%; 2024=88,3%; 2023=89,4%). Una situación similar se observa en carga de trabajo, que alcanza un 86,5% en 2025, prácticamente igual al 86,6% de 2024 y levemente inferior al 87,5% de 2023. En salud mental, el porcentaje de centros en estado no óptimo fue de 74,3%, superior al 71,8% observado en 2024 y similar al 75,0% registrado en 2023.

Por actividad económica, administración pública, salud y educación concentran los porcentajes más elevados de riesgo no óptimo en la mayoría de las dimensiones. En administración pública se observan valores superiores al 90% en carga de trabajo, exigencias emocionales, desarrollo profesional, conflicto de rol, compañerismo, vulnerabilidad y salud mental. A nivel general, el valor p fue igual a 0; sin embargo, la V de Cramér fue inferior a 0,1, lo que indica una magnitud muy acotada. Para la escala de salud mental no se observó una diferencia estadísticamente significativa entre 2025 y 2024.

Tabla 10. Porcentaje de centros de trabajo en estado de RIESGO ALTO por dimensión y por actividad económica.
CEAL-SM/SUSESO, Chile, 2025.

Actividad económica	QD %	EM %	DP %	RC %	CR %	QL %	CM %	IT %	CJ %	TV %	VU %	VA %	GHQ %
Agricultura / ganadería / silvicultura / pesca	11,2	4,4	1,9	1,4	3,3	1,3	6,9	1,5	3,6	4,6	2,4	0	3,0
Minería	18,1	3,7	0,9	3,3	3,3	1,9	2,3	1,9	3,3	5,1	1,4	0	3,3
Industria manufacturera	18,9	5,5	3,3	3,3	8,9	1,4	6,2	2,2	5,8	7,0	4,1	0	4,4
Electricidad / gas	35,4	11,1	1,0	1,0	8,1	0,0	3,0	4,0	1,0	17,2	3,0	0	7,1
Agua / desechos	13,8	14,9	3,6	2,6	4,6	2,1	9,2	4,6	4,6	10,8	5,6	0	7,2
Construcción	9,4	3,3	0,8	1,5	4,0	0,7	2,7	1,7	2,4	3,7	1,9	0	1,8
Comercio	18,7	12,3	4,2	4,3	8,5	1,4	8,3	4,3	5,3	11,4	4,5	0	8,7
Transporte / almacenaje	11,1	7,0	4,6	2,8	6,2	1,6	6,3	3,3	5,1	7,9	2,9	0	4,4
Hoteles / servicios de comida	18,0	15,1	3,7	4,1	7,2	0,9	8,8	5,4	3,6	15,8	4,0	0	11,8
Informática / comunicación	15,4	11,5	2,2	3,4	6,4	1,5	3,9	2,7	2,7	7,6	3,4	0	6,9
Servicios financieros	15,5	20,7	0,9	1,6	4,2	0,1	3,6	1,7	1,9	10,3	2,3	0	8,0
Inmobiliarias	12,6	12,6	5,2	1,5	6,7	0,0	4,4	0,0	3,7	3,7	3,0	0	8,2
Servicios profesionales	26,3	13,2	2,2	3,6	7,5	0,7	5,0	1,8	4,1	10,3	3,2	0	9,8
Servicios de apoyo	13,3	13,6	5,0	2,9	7,2	0,8	8,7	6,5	4,8	8,6	4,9	0	5,9
Administración pública	43,6	41,8	1,8	6,1	13,7	2,7	13,6	4,4	13,6	18,5	10,4	0	20,5
Educación	38,4	43,6	1,0	3,0	11,3	1,6	8,7	2,8	6,5	19,9	6,3	0	15,2
Salud	32,1	53,8	2,2	4,1	8,1	1,2	7,9	7,2	10,8	15,3	8,4	0	14,7
Arte / entretenimiento / deporte	7,1	15,5	3,6	4,8	4,8	1,2	9,5	4,8	4,8	4,8	4,8	0	7,1
Actividades de organizaciones y otros servicios	30,1	35,3	3,4	5,9	10,0	3,4	9,6	2,2	7,4	14,5	7,4	0	13,7
Total	23,4	23,3	2,2	3,3	7,7	1,2	7,4	3,5	9,0	11,2	5,1	0,01	9,9

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

Tabla 11. Porcentaje de centros de trabajo en riesgo no óptimo (riesgo alto + riesgo medio) por dimensión y por actividad económica. CEAL-SM/SUSESO. Chile. 2025.

	QD	EM	DP	RC	CR	QL	CM	IT	CJ	TV	VU	VA	GHQ
Actividad económica	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Agricultura / ganadería / silvicultura / pesca	72,4	44,6	63	26,9	59,5	31,2	71,4	25,6	30,8	46,6	78,5	0	55,6
Minería	83,3	57,2	61,4	34,4	71,6	25,1	69,3	32,6	24,2	47,4	86,5	0	51,2
Industria manufacturera	86,9	64,9	74,7	45,2	74,1	40,4	78,6	38,1	43,7	61,9	85,3	0	67,6
Electricidad / gas	83,8	67,7	56,6	47,5	68,7	32,3	70,7	38,4	40,4	61,6	83,8	0	67,7
Agua / desechos	66,2	50,3	62,1	35,9	57,4	34,9	61,5	34,9	32,3	40,5	67,2	0	41,5
Construcción	75,2	44,4	48,4	25,3	60,6	28,7	64,3	29,2	24,8	43	72,2	0	42,7
Comercio	86,8	84,6	77,4	49,6	75,8	41,8	81	42,7	41,7	69,1	89,2	0	76,2
Transporte / almacenaje	75,4	70,2	70	36,5	64,4	34,2	77,9	31,6	35,2	55,8	81,2	0	58,7
Hoteles / servicios de comida	82,3	77,9	70,3	40,3	64,5	35,5	76,2	44,2	32,3	64,7	79,3	0	69,9
Informática / comunicación	86,3	80,1	67,6	43,4	72,8	28,2	80,4	38	33,3	66,2	90,4	0	75,7
Servicios financieros	84,8	88,7	64	32,9	65,4	23,8	72,2	26,3	25	63,6	88,8	0	75,8
Inmobiliarias	88,9	77	77,8	34,1	71,1	28,9	77	24,4	30,4	59,3	87,4	0	68,1
Servicios profesionales	89,1	76,8	76,3	48,6	75,3	31,6	77,3	33,7	35,1	64,4	90,1	0	75,1
Servicios de apoyo	68,3	64,7	74,4	40	61,9	38,7	72,7	43,9	37,6	49,7	78,9	0	57,1
Administración pública	96,5	97,5	92	74,9	90,7	64	91,7	46,5	74,5	87,7	95,8	0	93,2
Educación	95,2	95,1	79,1	50,8	79,1	43,7	83,8	39,2	48,9	82,8	91,7	0,0869	89,3
Salud	92,9	93,8	83,8	67,2	83,2	52,6	82,8	57,1	67,8	82,7	95,3	0	88,5
Asistencia social con alojamiento	89,1	92,1	69,3	46,5	63,4	42,6	90,1	21,8	46,5	60,4	92,1	0	78,2
Arte / entretenimiento / deporte	89,3	85,7	82,1	59,5	72,6	48,8	78,6	44	58,3	75	88,1	0	84,5
Activ. de organizaciones y otros servicios	83,3	86,5	77,5	45,6	70,8	41,2	83,3	24	40	69,6	87,7	0	79,2
Total	86,5	79,5	73,2	47,3	72,8	40,9	78,9	38,7	43,8	67,4	86,6	0,015	74,3

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

2.5 Acoso y violencia en el trabajo

Tal como se explicó en informes anteriores, la forma de cálculo del riesgo a nivel de centro de trabajo hace que los centros clasificados en riesgo alto o no óptimo en la dimensión violencia y acoso (VA) sean muy escasos. En 2025, solo 1 de los 20.913 centros evaluados se ubicó en riesgo alto en esta dimensión, mientras que otros 3 fueron clasificados en riesgo no óptimo, cifras similares a las observadas en años anteriores. Esto se explica porque, para que un centro de trabajo sea clasificado en riesgo alto, la metodología exige que más del 50% de las personas trabajadoras hayan estado expuestas a conductas de violencia o acoso con frecuencia semanal o diaria durante los últimos 12 meses. De manera similar, para clasificar en riesgo medio, se requiere que más del 50% de las personas del centro hayan declarado exposición a estas conductas “unas pocas veces” o mensualmente. Estos criterios establecen un umbral elevado para que la dimensión VA se exprese como riesgo medio o alto a nivel de centros de trabajo, lo que explica el bajo porcentaje de centros clasificados en estas categorías.

Al revisar las respuestas individuales de la Tabla 12, se observa que estas situaciones sí están presentes. La mayor frecuencia de exposición aparece en disputas y conflictos en el lugar de trabajo, donde un 17,6% declaró haber vivido esta situación “unas pocas veces” durante los últimos 12 meses, cifra similar al 18,5% registrado en 2024. Le siguen las bromas desagradables, con un 14,3% de respuestas en la categoría “unas pocas veces”, frente al 14,9% observado en 2024, y el hostigamiento, con un 11,3%, levemente inferior al 12,1% registrado en 2024. Esta última pregunta se refiere a situaciones en que la persona se siente intimidada, puesta en ridículo o injustamente criticada frente a otros compañeros/as de trabajo o superiores. En conjunto, estas frecuencias muestran un patrón similar al observado en los años anteriores.

La relación entre género y las distintas preguntas de violencia y acoso fue estadísticamente significativa en todos los ítems analizados. No obstante, los valores de V de Cramér fueron bajos, por lo que la magnitud de la asociación es acotada. Aun así, el patrón observado es sistemáticamente desfavorable para las mujeres, quienes presentan mayores porcentajes de exposición en la mayoría de las conductas reportadas, especialmente en acoso o bullying, hostigamiento, bromas desagradables, disputas y conflictos, y acoso sexual.

Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de respuestas sobre violencia y acoso.
CEAL-SM. Chile. 2025

En los últimos 12 meses ha experimentado:

	Género				Todos	
	masc (n)	fem (n)	masc (%)	fem (%)	Todos (n)	Todos (%)
sh (acoso sexual)						
No	543.262	447.672	98,6	98,0	990.934	98,3
Sí, unas pocas veces	5.633	7.588	1,02	1,66	13.221	1,3
Sí, mensualmente	947	599	0,17	0,13	1.546	0,2
Sí, semanalmente	486	356	0,09	0,08	842	0,1
Sí, diariamente	642	405	0,12	0,09	1.047	0,1
Chi cuadrado=834, p=0,00, V de Cramér = 0,029						
cq (disputas y conflictos en el trabajo)						
No	449.732	356.593	81,6	78,1	806.325	80,0
Sí, unas pocas veces	87.878	89.241	15,9	19,5	177.119	17,6
Sí, mensualmente	7.063	5.495	1,3	1,2	12.558	1,2
Sí, semanalmente	3.964	3.212	0,7	0,7	7.176	0,7
Sí, diariamente	2.333	2.079	0,4	0,5	4.412	0,4
Chi cuadrado=1.575, p=0,00, V de Cramér = 0,046						
ut (bromas desagradables)						
No	462.936	372.123	84,0	81,5	835.059	82,9
Sí, unas pocas veces	72.584	71.410	13,2	15,6	143.994	14,3
Sí, mensualmente	6.423	5.584	1,2	1,2	12.007	1,2
Sí, semanalmente	4.544	4.032	0,8	0,9	8.576	0,9
Sí, diariamente	4.483	3.471	0,8	0,8	7.954	0,8
Chi cuadrado=1.279, p=0,00, V de Cramér = 0,046						
hsm (acoso por redes sociales)						
No	525.025	431.865	95,3	94,6	956.890	95,0
Sí, unas pocas veces	19.909	19.877	3,6	4,4	39.786	3,9
Sí, mensualmente	2.526	2.100	0,5	0,5	4.626	0,5
Sí, semanalmente	1.792	1.461	0,3	0,3	3.253	0,3
Sí, diariamente	1.718	1.317	0,3	0,3	3.035	0,3
Chi cuadrado=364, p=0,00, V de Cramér = 0,019						
pv (violencia física)						
No	537.272	441.900	97,5	96,8	979.172	97,2
Sí, unas pocas veces	10.607	11.751	1,9	2,6	22.358	2,2
Sí, mensualmente	1.256	1.051	0,2	0,2	2.307	0,2
Sí, semanalmente	793	849	0,1	0,2	1.642	0,2
Sí, diariamente	1.042	1.069	0,2	0,2	2.111	0,2
Chi cuadrado=538, p=0,00, V de Cramér = 0,023						
al (acoso o bullying)						
No	512.935	408.288	93,1	89,4	921.223	91,4
Sí, unas pocas veces	30.347	39.750	5,5	8,7	70.097	7,0
Sí, mensualmente	3.078	3.248	0,6	0,7	6.326	0,6
Sí, semanalmente	2.149	2.461	0,4	0,5	4.610	0,5
Sí, diariamente	2.461	2.873	0,4	0,6	5.334	0,5
Chi cuadrado=4.410, p=0,00, V de Cramér = 0,066						
ho (hostigamiento)						
No	487.433	384.577	88,5	84,2	872.010	86,5
Sí, unas pocas veces	52.680	61.229	9,6	13,4	113.909	11,3
Sí, mensualmente	4.860	4.692	0,9	1,0	9.552	0,9
Sí, semanalmente	3.152	3.094	0,6	0,7	6.246	0,6
Sí, diariamente	2.845	3.028	0,5	0,7	5.873	0,6
Chi cuadrado=3.983, p=0,00, V de Cramér = 0,063						

2.6 Violencia y acoso como dimensión binaria

Los resultados de la dimensión violencia y acoso sugieren la conveniencia de complementar el análisis tradicional del riesgo a nivel de centro de trabajo con una lectura a nivel individual. Para ello, se estimó la presencia de violencia y acoso mediante una codificación binaria, distinguiendo entre quienes no reportaron estas experiencias durante los últimos 12 meses y quienes declararon haber vivido al menos una situación, independiente de su frecuencia. Esta aproximación permite observar la magnitud de la exposición individual a violencia y acoso, sin depender exclusivamente del umbral requerido para clasificar el centro de trabajo en riesgo medio o alto.

Bajo esta definición, el 66,1% de las personas trabajadoras no reportó experiencias de violencia o acoso en el lugar de trabajo durante los últimos 12 meses, mientras que el 33,9% declaró haber experimentado al menos una situación de este tipo, ya sea unas pocas veces, mensualmente, semanalmente o diariamente. Esta proporción es inferior a la observada en 2024, año en que alcanzó un 35,7%.

En la Tabla 13 se presenta la relación entre género y presencia de violencia o acoso en el trabajo. Un 37,1% de las mujeres declaró haber experimentado alguna situación de este tipo durante el último año, proporción superior al 31,2% observado en los hombres. En ambos casos se observa una disminución respecto de 2024, cuando estas proporciones alcanzaron un 38,8% en mujeres y un 32,7% en hombres. La asociación fue estadísticamente significativa, aunque de baja magnitud según la V de Cramér obtenida ($V=0,067$). Esto indica que, si bien las diferencias por género son acotadas en términos de tamaño de efecto, el patrón observado sigue siendo desfavorable para las mujeres.

**Tabla 13. Presencia de violencia y acoso por género en los últimos 12 meses
CEAL-SM/SUSESO, 2025**

Violencia y acoso (respuesta binaria: no/sí)	Género masculino (n)	Género femenino (n)	Género masculino (%)	Género femenino (%)	Total (n)	Total (%)
No	378.818	287.034	68,8	62,9	665.852	66,1
Sí	172.152	169.586	31,2	37,1	341.738	33,9

Chi cuadrado = 3.870, $p=0,00$, V de Cramér=0,06

La Tabla 14 presenta la presencia de acoso sexual durante los últimos 12 meses según género, con una codificación binaria de las respuestas, es decir, distinguiendo entre quienes declararon haber sufrido acoso sexual y quienes no reportaron esta experiencia, sin considerar la frecuencia con que ocurrió. A nivel general, el 1,3% de las personas trabajadoras declaró haber sufrido acoso sexual. La proporción fue mayor en mujeres, con un 1,67%, en comparación con el 1,03% registrado entre los hombres. Esta diferencia resultó estadísticamente significativa, aunque de baja magnitud según la V de Cramér ($V=0,029$). En comparación con el año 2024, se observa una disminución en ambos grupos, dado que ese año las proporciones fueron de 2,3% en mujeres y 1,5% en hombres.

En términos generales, no se observan diferencias sustantivas respecto de los años anteriores en la presencia de violencia y acoso medida por el cuestionario, cuyo porcentaje total ha oscilado en torno al 34% de las personas trabajadoras durante el período 2023-2025.

Tabla 14. Presencia de acoso sexual por género en los últimos 12 meses
CEAL-SM/SUSESO, 2025

Acoso sexual (respuesta binaria: no/sí)	Género masculino (n)	Género femenino (n)	Género masculino (%)	Género femenino (%)	Total (n)	Total (%)
No	543.262	447.672	99,0	98,3	990.934	98,7
Sí	5.633	7.588	1,03	1,67	13.221	1,3

Chi cuadrado = 834, p=0,00, V de Cramér=0,029

2.7 Salud mental

En el cuestionario CEAL-SM/SUSESO, las respuestas individuales de la escala de salud mental (GHQ-12) fueron agrupadas en tres niveles de riesgo (bajo, medio y alto) definidos a partir de los terciles obtenidos en el estudio poblacional^{1,2} del instrumento. En la Tabla 15 se observa que las mujeres presentan una mayor proporción de riesgo en salud mental no óptimo, entendido como la suma de riesgo medio y alto, con un 66,3% en 2025, frente al 55,1% observado en los hombres. En comparación con 2024, ambos porcentajes disminuyen levemente: en mujeres el riesgo no óptimo había sido de 67,9%, mientras que en hombres alcanzaba un 56,2%. La asociación entre género y nivel de riesgo en salud mental fue estadísticamente significativa, aunque de baja magnitud (V=0,125), manteniéndose un patrón desfavorable para las mujeres.

Tabla 15. Frecuencia de estados de riesgo en salud mental por género
GHQ-12, CEAL-SM/SUSESO, 2025

Niveles de riesgo en salud mental (GHQ-12)	Género masculino (n)	Género femenino (n)	Género masculino (%)	Género femenino (%)	Total (n)	Total (%)
Riesgo bajo	247.319	153.667	44,9	33,7	400.986	39,8
Riesgo medio	173.732	153.907	31,5	33,7	327.639	32,5
Riesgo alto	129.919	149.046	23,6	32,6	278.965	27,7

Chi cuadrado=15.687, p=0,00, V de Cramér = 0,125

En la Tabla 16 se presenta una tabla de contingencia entre la presencia de violencia y acoso en el trabajo, medida de manera binaria (haber sufrido o no haber sufrido alguna situación en los últimos doce meses) y los niveles de riesgo en salud mental según GHQ-12. Los resultados muestran una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables: entre las personas clasificadas en riesgo alto de salud mental, un 59,24% declaró haber sufrido algún tipo de violencia o acoso, mientras que esta proporción disminuye a 34,03 en el grupo de riesgo medio y a 16,45% en el grupo de riesgo bajo. La V de Cramér obtenida fue moderada (V=0,365), lo que indica una asociación relevante entre la exposición a violencia y acoso y peores niveles de salud mental. Estos valores son similares a los observados en evaluaciones anteriores.

Tabla 16. Tabla de contingencia (porcentajes) entre valores binarios de sufrir violencia y acoso y riesgo de salud mental. 2025

	Salud mental (GHQ)		
	Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)
No haber sufrido violencia y acoso	83,55	65,97	40,76
Haber sufrido violencia y acoso	16,45	34,03	59,24

Chi cuadrado: 136.262, $p=0,00$, V de Cramér = 0,365

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

Con el objeto de complementar el análisis anterior, en la Tabla 17 se presenta la relación entre el nivel de riesgo psicosocial de cada dimensión, agrupado en óptimo y no óptimo, y los niveles de riesgo de salud mental medidos mediante GHQ-12.

En todas las dimensiones, la proporción de personas en riesgo medio y alto de salud mental aumenta cuando el riesgo psicosocial se ubica en niveles no óptimos. Las asociaciones fueron estadísticamente significativas en todos los casos, aunque con distinta magnitud. Los mayores valores de V de Cramér se observaron en equilibrio trabajo y vida privada ($V=0,495$; 2024= $0,483$), reconocimiento y claridad de rol ($V=0,492$; 2024= $0,474$), confianza y justicia organizacional ($V=0,450$; 2024= $0,435$) y exigencias emocionales ($V=0,421$; 2024= $0,404$). En conjunto, estos resultados muestran valores muy similares a los observados en 2024 y refuerzan que el riesgo medio no debe interpretarse como una condición neutra, sino como parte de un nivel no óptimo asociado a peores resultados de salud mental.

**Tabla 17. Tabla de contingencia entre niveles óptimo/ no óptimo de las dimensiones de riesgo psicosocial y niveles de riesgo de (mala) salud mental (GHQ12).
CEAL-SM/SUSESO. 2025**

Variable		(mala) Salud mental (GHQ)			Chi cuadrado	p-value	V de Cramér
		Riesgo bajo (%)	Riesgo medio (%)	Riesgo alto (%)			
Carga de trabajo	óptimo	48,19	20,13	9,19	141328	0,00	0,372
	no óptimo	51,81	79,87	90,81			
Exigencias emocionales	óptimo	56,61	26,88	8,81	181187	0,00	0,421
	no óptimo	43,39	73,12	91,19			
Desarrollo profesional	óptimo	61,74	34,35	18,4	181167	0,00	0,368
	no óptimo	38,26	65,65	81,6			
Reconocimiento y claridad de rol	óptimo	79,41	47,4	19,22	247283	0,00	0,492
	no óptimo	20,59	52,6	80,78			
Conflicto de rol	óptimo	61,27	33,95	14,46	159468	0,00	0,395
	no óptimo	38,73	66,05	85,54			
Calidad del liderazgo	óptimo	74,64	51,46	30,56	133363	0,00	0,361
	no óptimo	25,36	48,54	69,44			
Compañerismo	óptimo	49,63	25,45	14,01	106998	0,00	0,324
	no óptimo	50,37	74,55	85,99			
Inseguridad en condiciones de trabajo	óptimo	71,29	52,97	31,59	106497	0,00	0,323
	no óptimo	28,71	47,03	68,41			
Confianza y justicia organizacional	óptimo	77,6	49,5	22,41	206976	0,00	0,450
	no óptimo	22,4	50,5	77,59			
Equilibrio trabajo y vida privada	óptimo	71,26	36,03	11,9	250449	0,00	0,495
	no óptimo	28,74	63,97	88,1			
Vulnerabilidad	óptimo	50,87	21,09	6,57	174204	0,00	0,413
	no óptimo	49,13	78,91	93,43			

2.9 Diferencias de puntajes de riesgo psicosocial entre hombres y mujeres

En la Tabla 17 se presentan las diferencias de puntajes normalizados¹² entre hombres y mujeres para las dimensiones de riesgo psicosocial y salud mental, tratadas como escalas de valores continuos. Para evaluar estas diferencias se aplicó una prueba t y, adicionalmente, se estimó la d de Cohen como medida de tamaño de efecto o fuerza de asociación. Los resultados muestran que las mujeres registran puntajes de riesgo más altos en todas las dimensiones, salvo en conflicto de rol (CR), donde el promedio masculino fue levemente superior. Aunque las diferencias fueron estadísticamente significativas, los valores de d de Cohen son bajos o muy bajos, lo que indica que las brechas existen y son desfavorables para las mujeres, pero de magnitud acotada.

Tabla 17. 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 / SUSESO, 2024

Dimensión	hombres	mujeres	Diferencia (h – m)	p-valor	d de Cohen
Carga de trabajo (QD)	29,4	31,7	-2,30	0,00	-0,09
Exigencias emocionales (EM)	28,0	36,4	-8,37	0,00	-0,30
Desarrollo profesional (DP)	22,6	25,4	-2,77	0,00	-0,12
Reconocimiento y claridad de rol (RC)	16,8	18,3	-1,54	0,00	-0,09
Conflicto de rol (CR)	31,4	31,0	0,35	0,00	0,01
Calidad de liderazgo (QL)	19,1	21,3	-2,19	0,00	-0,10
Compañerismo (CM)	18,2	20,6	-2,39	0,00	-0,11
Confianza y justicia organizacional (CJ)	25,1	25,3	-0,23	0,00	-0,01
Inseguridad en condiciones de trabajo (IT)	26,3	30,0	-3,69	0,00	-0,17
Equilibrio trabajo vida privada (TV)	29,5	32,7	-3,17	0,00	-0,11
Vulnerabilidad (VU)	17,9	20,4	-2,40	0,00	-0,11
Violencia y acoso (VA)	2,9	3,52	-0,64	0,00	-0,09
Salud mental (GHQ12)	22,5	27,0	-4,52	0,00	-0,26

¹² 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 18 y 19 se presenta la distribución de los centros de trabajo según estado de riesgo y tamaño, considerando tanto el número de personas trabajadoras del propio centro de trabajo como el tamaño de la empresa o institución a la que pertenecen. Si bien se observan diferencias entre tramos, estas no muestran un patrón completamente consistente. Además, los valores de V de Cramér son muy bajos, 0,061 para tamaño del centro de trabajo y 0,071 para tamaño de la empresa, lo que indica que la asociación entre tamaño y estado de riesgo es prácticamente nula.

Tabla 18 y 19

Estados de riesgo de los CT por tamaño del CT. CEAL-SM. 2025					Estados de riesgo de los CT por tamaño de la empresa. CEAL-SM. 2025				
Tamaño CT (n trabajadores)	Riesgo Bajo (n)	Riesgo Medio (n)	Riesgo Alto (n)	Total fila (n)	Tamaño empresa (n trabajadores)	Riesgo Bajo (n)	Riesgo Medio (n)	Riesgo Alto (n)	Total fila (n)
<10	1.006	249	87	1.342	<10	128	20	14	162
10 a 50	11.394	2.547	484	14.425	10 a 50	3.479	560	107	4.146
51 a 100	2.409	617	67	3.093	51 a 100	1.602	297	45	1.944
101 a 500	1.674	272	8	1.954	101 a 500	3.719	729	108	4.556
501 a 1000	75	7	1	83	501 a 1000	1.704	425	83	2.212
>1000	27	8	0	35	>1000	5.953	1.669	290	7.912
Total CT	16.585	3.700	647	20.932	Total CT	16.585	3.700	647	20.932
chi cuadrado = 154, $p = 0,00$, V de Cramér: 0,061					chi cuadrado = 212, $p = 0,00$, V de Cramér: 0,071				
Tamaño CT (n trabajadores)	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	Total fila (%)	Tamaño empresa (n trabajadores)	Riesgo Bajo (%)	Riesgo Medio (%)	Riesgo Alto (%)	Total fila (%)
<10	75,0	18,6	6,5	100	<10	79,0	12,3	8,6	100
10 a 50	79,0	17,7	3,4	100	10 a 50	83,9	13,5	2,6	100
51 a 100	77,9	19,9	2,2	100	51 a 100	82,4	15,3	2,3	100
101 a 500	85,7	13,9	0,4	100	101 a 500	81,6	16,0	2,4	100
501 a 1000	90,4	8,4	1,2	100	501 a 1000	77,0	19,2	3,8	100
>1000	77,1	22,9	0,0	100	>1000	75,2	21,1	3,7	100
Total CT	79,2	17,7	3,1	100	Total CT	79,2	17,7	3,1	100

Nota técnica estadística N°2

Es necesario hacer notar que el conjunto de datos que se analizan es muy grande (más de 1 millón de registros), lo que facilita encontrar diferencias estadísticamente significativas mediante pruebas habituales, como chi cuadrado y la prueba t, utilizada para evaluar diferencias entre medias*. Por esta razón, además de estas pruebas de significancia estadística, se utilizan medidas de tamaño de efecto, como la V de Cramér en el caso de chi cuadrado y la d de Cohen en el caso de la prueba t. En este informe, dichas medidas arrojaron resultados más bien bajos o moderados.

Las pruebas de significación estadística y las medidas de efecto adquieren especial relevancia al evaluar las diferencias entre los géneros masculino y femenino. Los resultados bajos o moderados en las medidas de tamaño de efecto no significan necesariamente que las diferencias observadas carezcan de importancia práctica. Más bien, indican que la magnitud de la separación entre mujeres y hombres puede no ser muy amplia. En muchos casos, el promedio de los puntajes o la frecuencia en alguna categoría puede ser solo ligeramente mayor para las mujeres, existiendo un grado importante de superposición entre las distribuciones de ambos grupos. Esta superposición se explica, en parte, por la variabilidad interna existente dentro de cada grupo.

Sin embargo, la diferencia sistemática observada, que en la gran mayoría de los casos es desfavorable para las mujeres, indica una tendencia consistente hacia un mayor riesgo psicosocial y una peor salud mental para el género femenino. En este sentido, la acumulación de pequeñas diferencias en múltiples dimensiones puede reflejar una disparidad más amplia, que no necesariamente se capta al analizar cada dimensión por separado. Esta situación debe ser considerada en la planificación de la gestión del riesgo, incorporando necesariamente una perspectiva de género. Diferencias pequeñas, pero consistentes, pueden dar cuenta de problemas sistémicos con implicancias relevantes 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 tercera evaluación anual de las aplicaciones realizadas durante 2025 con el cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

En términos generales, las 1.021.129 personas que respondieron el cuestionario representaron el 13,9% de las 7.321.054 relaciones laborales cubiertas por el seguro en Chile¹³ en 2025. Si se consideran solo las entidades empleadoras con más de 9 trabajadores, que son las obligadas a evaluar con este cuestionario, el universo alcanza 5.600.618 relaciones laborales, y se llega a un 18,2% de evaluaciones sobre este total en el año 2025. A partir del año 2023 el Protocolo de Vigilancia del Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Ministerio de Salud¹⁴ obliga a evaluar cada dos años a todas 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 2025 se cubrió alrededor de un 37% de las personas trabajadoras que deberían haberse evaluado ese año. Estas cifras son casi idénticas a las del año 2024 lo que indica que existe un cierto estancamiento en la cobertura y en la evaluación, sobre todo porque más de un 90% de los centros de trabajo se evalúan por primera vez (datos no mostrados).

La distribución por género muestra una clara segmentación según actividad económica. Algunas actividades presentan una alta participación femenina, como salud y educación, con alrededor del 70% de sus personas trabajadoras pertenecientes al género femenino. En contraste, otras actividades se encuentran fuertemente masculinizadas, como construcción; minería; y tratamiento de agua y desechos, con más del 80% de participación masculina. También se observan actividades con presencia masculina cercana o superior al 70%, como agricultura/pesca, industria manufacturera, electricidad y transporte. Llama la atención la alta proporción de mujeres en la actividad de arte / entretenimiento / deporte, que alcanza un 77,8%.

También destaca la mayor concentración de mujeres en el sector público (62,0%) y de hombres en el sector privado (59,3%)¹⁵. Hay investigaciones que muestran que no es que el sector público busque contratar más mujeres, sino que son estas quienes lo eligen. En una reciente investigación (2026), Gomes y Kuehn¹⁶ proponen que esto puede deberse a que en el sector público hay una menor brecha de salarios por género, y a una preferencia intrínseca de las mujeres por trabajar en el sector.

3.1 Riesgo y actividad económica

Las actividades económicas presentan distintos niveles de riesgo psicosocial. Como en otros años, las actividades que más concentran centros de trabajo en riesgo no óptimo son administración pública (44,0%; 2024=38,2%; 2023=41,0%) y el sector salud (42,3%; 2024=41,6%; 2023=45,4%). Estas actividades, sobre todo salud y educación, son actividades feminizadas donde más del 70% del personal es femenino, de manera que el género es un componente importante cuando se evalúa el riesgo psicosocial.

13. Estadísticas de la Seguridad Social 2025. https://www.suseso.gob.cl/607/articles-782579_archivo_01.pdf

14. 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

15. Dirección de Presupuestos. Participación laboral de las mujeres en el sector público se consolida sobre el 62%. En: <https://www.dipres.gob.cl/598/w3-article->

16. Pedro Gomes, Zoë Kuehn. 2026. You're the One That I Want! Understanding the Overrepresentation of Women in the Public Sector. Am Econ J: Macroeconomics, 18(2):227 - 59.

cial en los distintos sectores económicos. Debe recordarse que el sector público concentra una mayoría de mujeres, y el sector privado concentra una mayoría de hombres.

En este contexto, los sectores de salud, administración pública (que incluye a las municipalidades) y educación requieren fortalecer las acciones de prevención y control del riesgo psicosocial, incorporando explícitamente una perspectiva de género.

3.2 Dimensiones en mayor riesgo

Tal como se ha señalado en informes anteriores, resulta llamativo el porcentaje de centros de trabajo con dimensiones en estado no óptimo, entendido como la suma de riesgo medio y alto. En 2025, la dimensión que concentró la mayor proporción de centros en esta condición fue vulnerabilidad, con un 86,6%, lo que representa una leve disminución respecto de años anteriores (2024=89,5%; 2023=89,4%). Esta dimensión evalúa la sensación de fragilidad o inseguridad frente a posibles situaciones de arbitrariedad dentro del trabajo.

Al analizar el nivel de riesgo alto separado del nivel de riesgo medio, las dimensiones con mayor proporción de centros de trabajo en riesgo alto son carga de trabajo (23,4%) y exigencias emocionales (23,3%), que están dadas en su mayor parte por los sectores de administración pública (que incluye tanto a la administración central del Estado como a las municipalidades y a las corporaciones municipales), educación y salud. Luego aparece la dimensión equilibrio trabajo y vida privada con 11,2%, con un mayor número de sectores económicos en riesgo alto, pero destacando de igual manera educación, administración pública y salud. En el caso de vulnerabilidad, solo un 5,1% de centros de trabajo se ubicó en riesgo alto, aunque con porcentajes mayores en administración pública (10,4%) y salud (8,4%).

La segunda dimensión con mayor proporción de centros de trabajo en riesgo no óptimo fue carga de trabajo, con un 86,5%, cifra levemente inferior a la observada en 2024 (88,0%) y similar a la de 2023 (87,5%). La tercera dimensión fue exigencias emocionales con un 79,5%, manteniéndose en niveles cercanos a los años anteriores (2024=81,8%; 2023=80,7%).

Dado que las dimensiones no son sumatorias entre sí, estos porcentajes no pueden compararse directamente con el estado de riesgo no óptimo de los centros de trabajo, que en 2025 alcanzó un 20,2%. Sin embargo, estas cifras sugieren un estado complejo del trabajo en Chile y la salud mental de las personas trabajadoras. En particular, el porcentaje de centros de trabajo en estado no óptimo para salud mental fue un 74,3% en 2025, frente a 71,8% en 2024 y un 74,5% en 2023. Con todo, es necesario advertir que la salud mental está influida por múltiples determinantes sociales y personales, entre los cuales el trabajo es solo uno de ellos, por lo que no corresponde establecer una relación directa y lineal entre factores de riesgo psicosocial y salud mental.

También destaca la dimensión compañerismo, que registró un 78,9% de centros de trabajo en estado de riesgo no óptimo y un 7,4% en riesgo alto. Esto es, hay una cantidad importante de centros de trabajo en que las personas creen que no reciben ayuda para trabajar de parte de sus compañeros de trabajo, y no sienten que pertenecen a un equipo. El porcentaje de centros en estado no óptimo alcanzó su nivel más alto en 2024 (87,4%) y disminuyó en 2025, principalmente por una reducción del riesgo medio (el estado de riesgo alto se mantuvo idéntico entre 2024 y 2025 y un poco menor (5,5%) en 2023). Al igual que en otras dimensiones, los mayores niveles de riesgo se concentran en administración pública, salud

y educación.

En síntesis, cinco dimensiones aparecen como especialmente tensionadas el mundo del trabajo: vulnerabilidad; carga de trabajo; exigencias emocionales; compañerismo; y equilibrio trabajo y vida privada. Esta situación es más marcada en los sectores de administración pública, salud y educación, sectores que combinan una alta presencia femenina y, en varios casos, con fuerte presencia estatal.

3.3 Acoso y violencia

La dimensión de acoso y violencia fue analizada de manera separada, dada la importancia que esta materia ha adquirido en Chile luego de la ratificación del Convenio 190 de la OIT, que busca eliminar toda forma de violencia y acoso en el trabajo, y de la entrada en vigencia, en agosto de 2024, de la Ley N°21.643, conocida como ley Karin.

Continuando con una aproximación introducida en el informe 2023, las siete preguntas de esta dimensión fueron consideradas en forma binaria (sí/no), es decir, según si la persona declaró haber experimentado (o no) algún tipo de acoso o violencia en el trabajo, independiente de su frecuencia o repetición en el tiempo. De esta manera, una persona que respondió afirmativamente a cualquiera de las siete preguntas (o a varias) se clasifica como positiva en esta dimensión. Esta decisión es coherente con el enfoque del Convenio 190 y de la Ley N° 21.643 ("ley Karin"), que reconocen que la violencia y el acoso pueden ocurrir incluso aunque exista un solo evento de esta naturaleza. Además, como se mostró previamente, las personas expuestas a violencia y acoso presentan peores niveles de salud mental.

Esta aproximación se utilizó porque la forma habitual de clasificar el riesgo a nivel de centro de trabajo resulta especialmente exigente para violencia y acoso. Dado que estas conductas suelen afectar a personas específicas y no necesariamente a la mayoría de un grupo de trabajo, la metodología tradicional puede subrepresentar situaciones efectivamente ocurridas que no alcanzan los umbrales requeridos para clasificar al centro en riesgo medio o alto.

Al considerar todas las conductas de violencia y acoso en conjunto, sin importar la frecuencia ni su naturaleza, se observa que el 33,9% de las personas trabajadoras (cifra muy similar a las anteriores, 2024=35,6%; 2023=35,7%) declaró haber 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"¹⁷. Para la región de las Américas, la OIT entrega una cifra de 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 advierte que una dificultad de este tipo de mediciones es que son las propias personas quienes interpretan si una conducta experimentada constituye violencia o acoso, y eso introduce un 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"¹⁸.

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)¹⁸. Di

¹⁷. 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.

¹⁸. 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.

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”¹⁸. 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.

Estos resultados refuerzan la conveniencia de estimar los puntajes de riesgo en violencia y acoso de una manera binaria más que sobre una escala ordinal o continua. Esta aproximación no reemplaza el cálculo general de riesgo psicosocial, pero permite visibilizar situaciones que pueden quedar subrepresentadas cuando se utilizan exclusivamente umbrales de clasificación a nivel de centro de trabajo.

3.4 Salud mental

La salud mental es una dimensión influida por diversos determinantes sociales¹⁹ tales como pobreza, urbanización, escolaridad, además de factores familiares y personales (vínculos de pareja y de familia, estructura de personalidad). El trabajo es solo uno de esos determinantes.

Sin embargo, se decidió medir esta dimensión en las personas trabajadoras porque permite aproximarse a su bienestar mental, considerando que una parte de este puede relacionarse con las condiciones del entorno laboral²⁰, y en particular, con los factores de riesgo psicosocial.

Los resultados muestran que las dimensiones de riesgo psicosocial tienen una importante asociación con los niveles de salud mental. La dimensión que presentó el mayor tamaño de efecto en los niveles de salud mental fue equilibrio trabajo y vida privada ($V=0,495$), un resultado similar al de años anteriores.

Luego se ubica reconocimiento y claridad de rol ($V=0,492$), dimensión que evalúa, entre otros aspectos, el reconocimiento del trabajo personal por parte del empleador o jefatura, las prácticas equitativas y el trato personal, y la claridad del rol que se desempeña.

En seguida aparece confianza y justicia organizacional ($V=0,450$), que aborda la equidad o justicia en el trato, la distribución justa de responsabilidades y cargas de trabajo, la valoración del trabajo, la resolución justa de conflictos y la confianza otorgada a la persona por parte del empleador.

Estos resultados se han mantenido relativamente estables durante los tres años analizados, lo que sugiere que se trata de factores persistentes en el trabajo y que tienen una importante relevancia para el bienestar mental de las personas y pueden ser gestionados para evitarlos o mejorarlos. Debe considerarse, además, que un entorno de trabajo seguro y saludable forma parte de los derechos fundamentales en el trabajo y puede contribuir tanto al bienestar de las personas trabajadoras como al desempeño de las empresas e instituciones.

¹⁹. World Health Organization and Calouste Gulbenkian Foundation. Social determinants of mental health. Geneva, World Health Organization, 2014.

²⁰. <https://www.ilo.es/resource/otro/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>

También destaca que la dimensión calidad del liderazgo, que mide principalmente cómo las jefaturas resuelven los conflictos y entregan apoyo a los equipos para realizar el trabajo, presente uno de los menores porcentajes de riesgo no óptimo global (40,9%). Esto contrasta con la dimensión de compañerismo que alcanza 78,9%, pese a que ambas podrían estar relacionadas. Esta diferencia se ha observado en los tres años evaluados, con valores similares, lo que también indica que se trata de un fenómeno estructural. En suma, las jefaturas y liderazgos parecen tener mucha mejor valoración que la conducta de los propios compañeros de trabajo.

3.5 Género, riesgo y salud mental

La gran mayoría de las dimensiones medidas mostró diferencias estadísticamente 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). En casi todas las dimensiones, el riesgo fue mayor para el género femenino, con excepción de “conflicto de rol”, donde el puntaje fue más alto para el género masculino.

Excluyendo salud mental, las dimensiones en las que las mujeres presentaron mayores diferencias de puntaje fueron exigencias emocionales (diferencia=8,37), inseguridad en las condiciones de trabajo (dif=3,69), equilibrio trabajo y vida privada (dif=3,17), desarrollo profesional (dif=2,77) y vulnerabilidad (dif=2,40). Estos resultados muestran la brecha en la condición de las mujeres en relación a su entorno laboral.

El sistemático hallazgo de un riesgo psicosocial más desfavorable para las mujeres, que concuerda con estudios internacionales y con lo expresado en el Convenio 190 de la OIT²¹, constituye una señal de alerta. De manera similar, en la escala normalizada de salud mental también se observaron diferencias desfavorables para las mujeres, quienes presentaron una mayor proporción de personas en alto riesgo.

En síntesis, los resultados muestran diferencias tanto en el riesgo psicosocial como en salud mental que desfavorecen a las mujeres. Como se señaló en la Nota técnica estadística No. 2, esto debe ser considerado en la planificación de la gestión del riesgo, incorporando necesariamente una perspectiva de género. Aunque muchas de estas diferencias son pequeñas en magnitud, su consistencia en distintas dimensiones puede dar cuenta de problemas sistemáticos con implicancias relevantes para el bienestar de las mujeres en el trabajo.

²¹. 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

4 Conclusiones

Una primera conclusión es que la cobertura de la evaluación sigue siendo relativamente baja, alcanzando un 37% de las personas que deberían evaluarse en un año.

Uno de los proyectos que SUSESO está abordando es la estimación de la reevaluación de los centros de trabajo, lo que no había sido posible por la dificultad de identificar correctamente cada centro de trabajo a lo largo de los años. Este problema se está abordando actualmente con buenos resultados. El análisis de la reevaluación debería permitir conocer qué ocurre con el riesgo psicosocial en cada centro de trabajo a lo largo del tiempo. Por ahora, las primeras estimaciones (datos preliminares no publicados) indican que alrededor del 10% de los centros de trabajo han logrado una reevaluación. De ellos, un 66,0% ha permanecido con riesgo general bajo en ambas evaluaciones, y otro 13% ha mejorado su condición. Entre los mal evaluados en una primera ocasión, un 62% logró mejorar su condición en la reevaluación. Si bien se trata de estimaciones preliminares, estas parecen apuntar en la dirección correcta, en el sentido de que la gestión del riesgo psicosocial podría tener un efecto favorable sobre las evaluaciones.

La dimensión de vulnerabilidad sigue siendo un tema relevante y debería recibir una atención especial. Algo similar ocurre con las dimensiones de equilibrio trabajo y vida privada; y carga de trabajo.

Como en otros años, las mujeres siguen percibiendo mayores riesgos en la mayoría de las dimensiones, y los sectores feminizados concentran una parte importante de estos riesgos. Los datos recogidos en el cuestionario también evidencian una brecha en la distribución de las categorías de sueldo, lo que muestra la persistencia de inequidades de género en el mundo del trabajo. Esto refuerza la necesidad de incorporar una perspectiva de género en la generación de políticas y normativas para el trabajo.

El resultado de menor riesgo asociado a liderazgo y mayor riesgo asociado a compañerismo invita a reflexionar sobre las dinámicas que están ocurriendo en los espacios de trabajo en Chile.

Sigue siendo un gran desafío la correcta aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO y de su método participativo y dialogante, incluyendo la reevaluación cada dos años. Este proceso debería contribuir a disminuir los riesgos observados, mejorar la salud mental de las personas, generar espacios libres de violencia y acoso y promover entornos de trabajo seguros y saludables como derecho fundamental. Se trata de 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.

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



www.suseso.gob.cl



[susesochile](https://www.instagram.com/susesochile)