

TERMÓMETRO DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO ACHS-UC (RONDA 11)

AMBIENTES DE TRABAJO Y SALUD MENTAL

David Bravo (Centro de Estudios y Encuestas Longitudinales, UC)

Antonia Errázuriz (Departamento de Psiquiatría, Escuela Medicina UC)

Isabel Contrucci (Achs)

Daniela Campos (Achs)

22 de julio de 2025



Centro UC
Encuestas y Estudios
Longitudinales



El Termómetro de la Salud Mental

- Colaboración Asociación Chilena de Seguridad (Achs) y el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales

- Objetivos

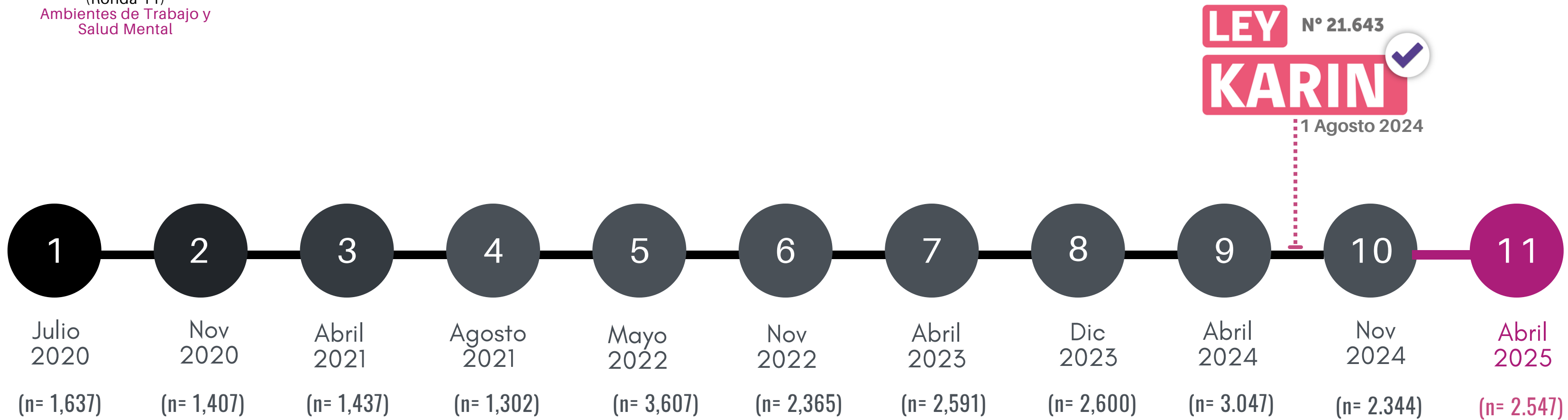
A partir de una muestra representativa de la población nacional:

- 1 Reportar de manera periódica la situación de salud mental
- 2 Medir la evolución de la salud mental en el tiempo
- 3 Profundizar en los factores asociados a la salud mental
- 4 Reportar de manera periódica indicadores de salud mental, ambiente de trabajo y otros indicadores para el grupo de trabajadores(as)
- 5 Indagar en factores asociados a violencia y acoso en el lugar de trabajo, vulnerabilidad en el trabajo, y respuesta empresas/instituciones



II. METODOLOGÍA

Recolección de Datos



18 años y +

26 Marzo → 10 Mayo 2025

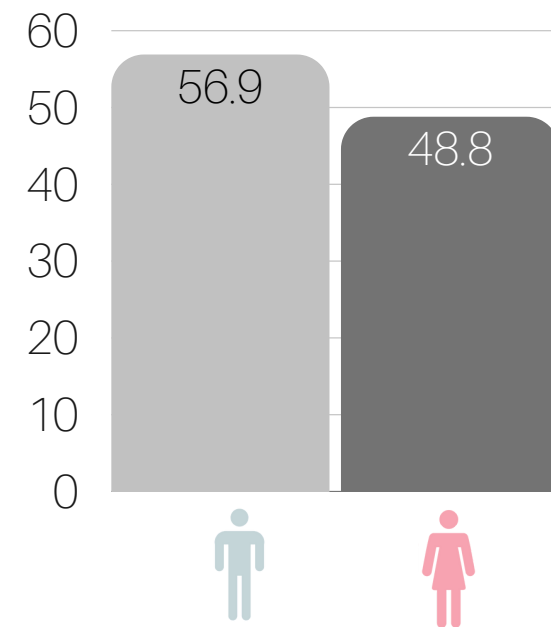
Encuesta telefónica (tasa de respuesta 70%)
Diseño muestral y levantamiento hecho por la
Universidad Católica

Muestra de hogares encuestada inicialmente de
manera presencial con teléfonos recolectados
antes de la pandemia

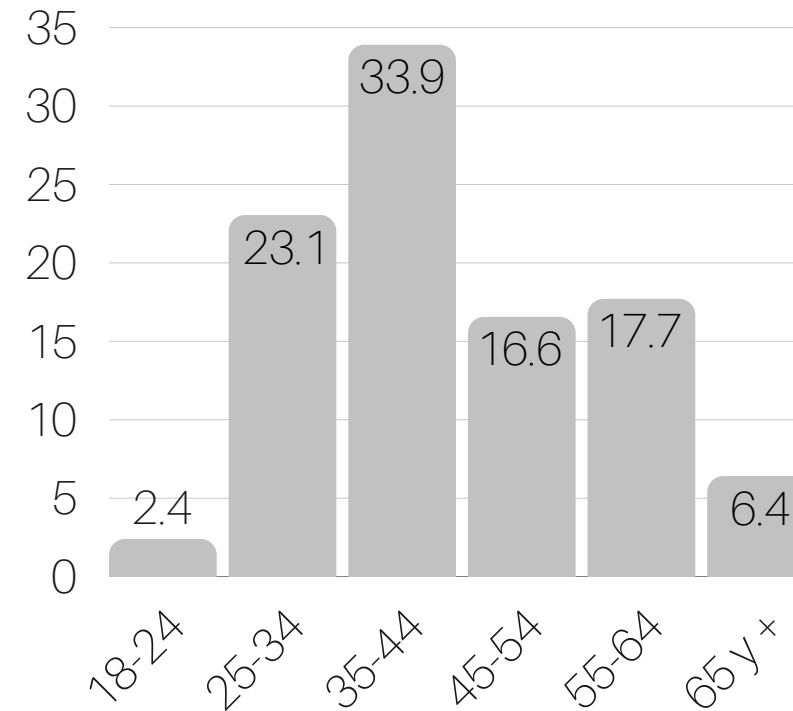
Características Participantes

Submuestra Ocupados* (n=1.303)

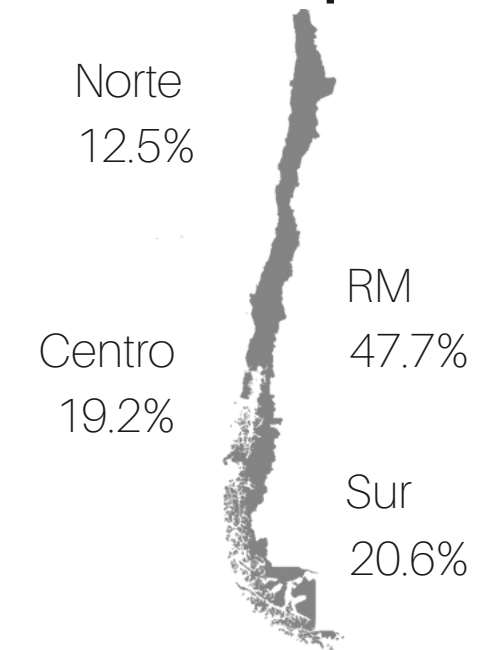
Sexo



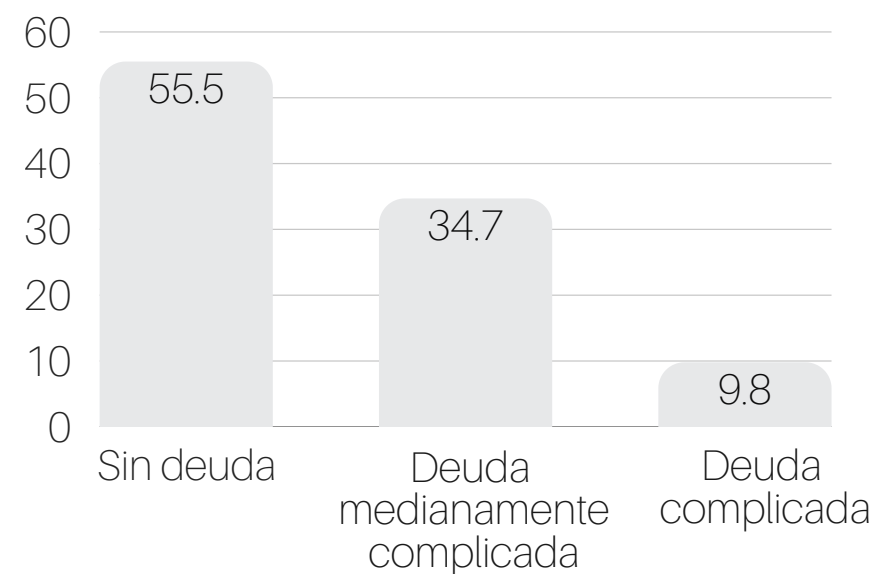
Edad



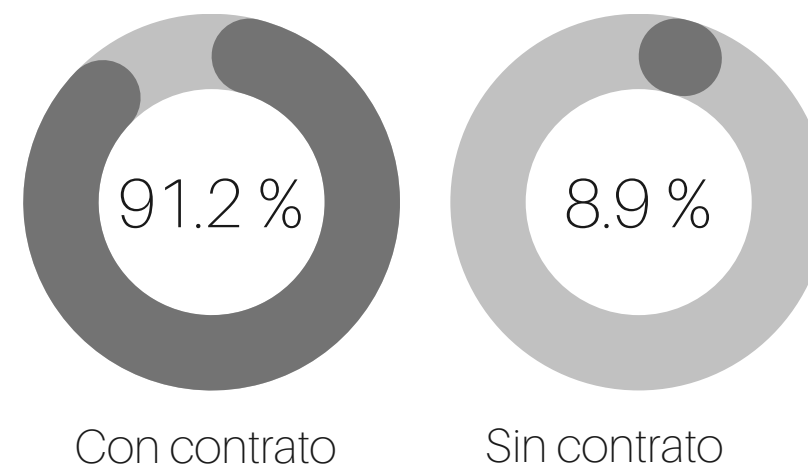
Zona del país



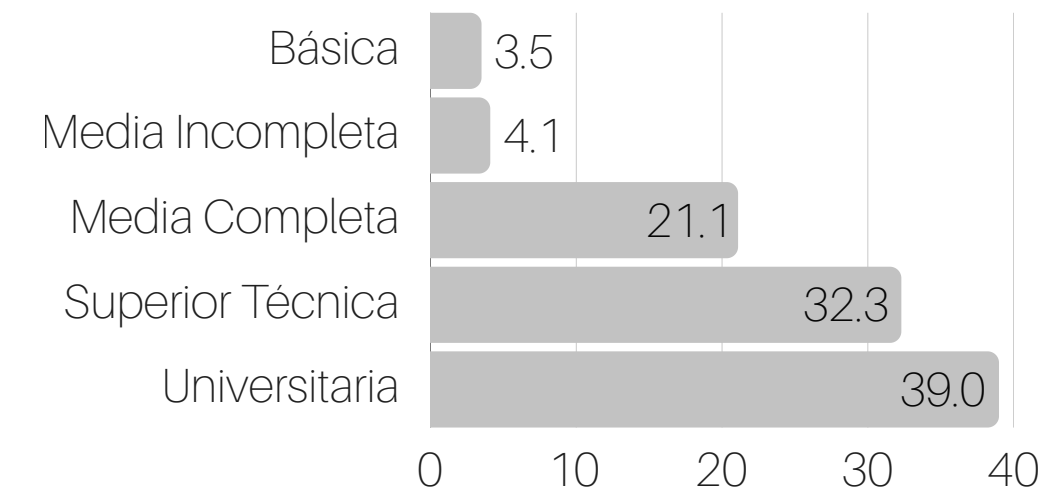
Deuda



**Situación Contractual
(Asalariados)**



Nivel Educacional



* incluye asalariados, independientes y trabajadoras de casa particular

III. RESULTADOS

Variables del Estudio

Medidas Principales:



Exposición a
conductas
ofensivas en el
trabajo



Vulnerabilidad
en el trabajo



Respuestas
Empresa/Institución

Medidas Secundarias:



Soledad



Apoyo social



Alcohol



Insomnio



Problemas salud
mental



Depresión



Ansiedad



Uso
servicios



Agotamiento
en el trabajo
(Burnout)

Instrumentos

CEAL-SM/ SUSESO: Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / Superintendencia de Seguridad Social (Escala de Violencia y Acoso)

Medidas adoptadas por la Empresa/Institución en respuesta a la Ley Karin*

AUDIT-C: Alcohol Use Disorders Identification Test

CBI: Copenhagen Burnout Inventory

COPSOQ: Copenhagen Psychosocial Questionnaire

GAD-7: General Anxiety Disorder-7

GHQ-12: General Health Questionnaire (12 ítems)

ISI: Insomnia Severity Index

PHQ-9: Patient Health Questionnaire (9 ítems)

UCLA-R: Revised UCLA Loneliness Scale (5 ítems)

* Listado elaborado en base a contenido de Ley 21.643 y su Reglamento; Guía de Prevención y Trato del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (Chilemujeres y OIT); Manual Para la Generación de una Política de Prevención Sobre el Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (Achs); y Modelo de Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (Achs)



Termómetro de la Salud
Mental en el Trabajo
(Ronda 11)
Ambientes de Trabajo y
Salud Mental

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo (1/3)

Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.

(Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/ SUSESO)

Conductas Ofensivas en el Trabajo

En su trabajo, durante los últimos 12 meses,

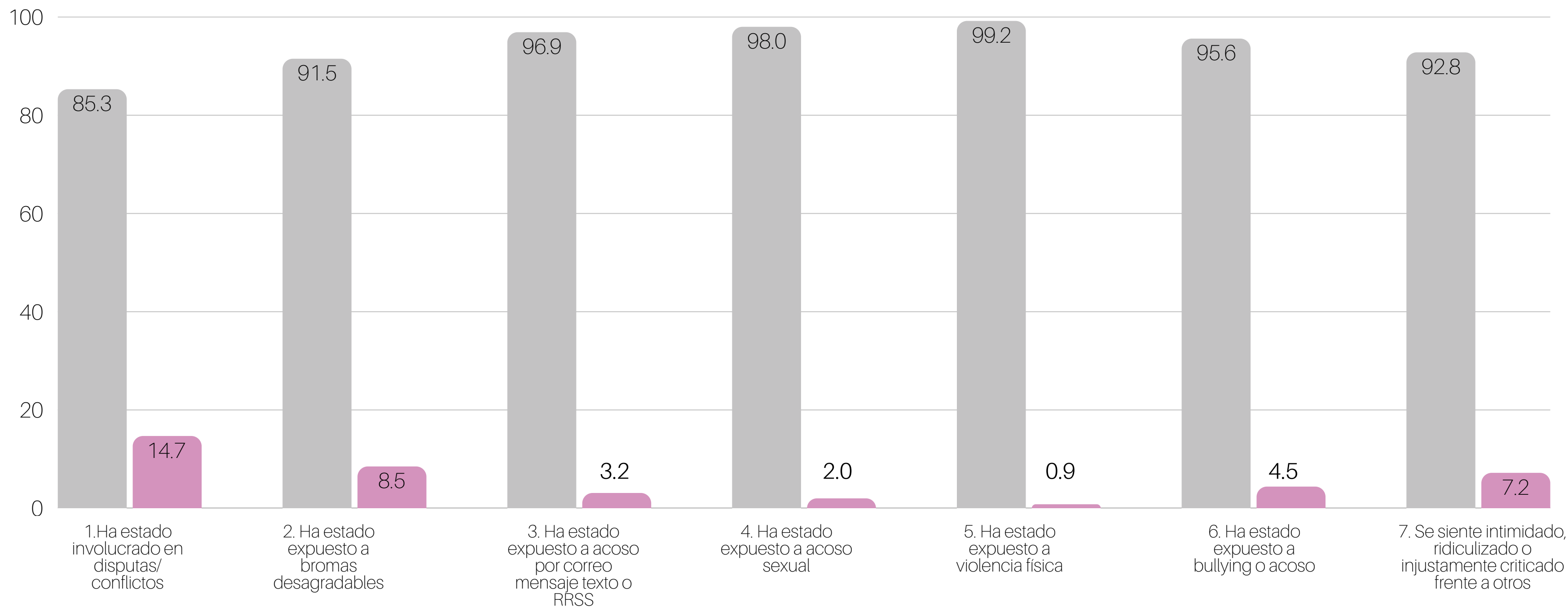
1. ¿Ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?
 2. ¿Ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?
 3. ¿Ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)?
 4. ¿Ha estado expuesto(a) a acoso sexual?
 5. ¿Ha estado expuesto(a) a violencia física?
 6. ¿Ha estado expuesto(a) a bullying o acoso?
 7. ¿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(a)?
- * Preguntas aplicadas a asalariados, independientes y trabajadore/as de casa particular (n=1.303)



Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

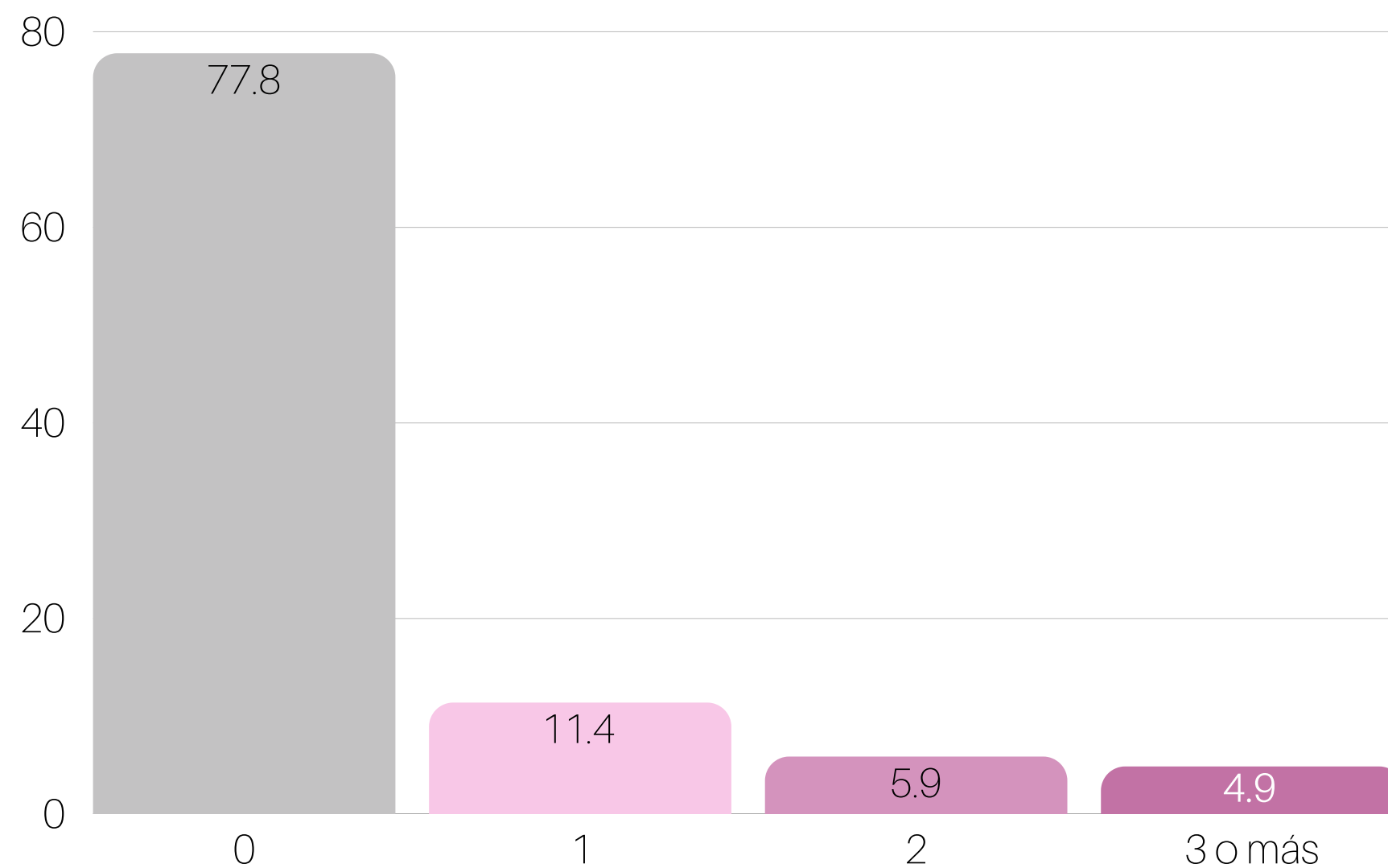
Items 1 a 7

● No ● SI



Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Número total de conductas

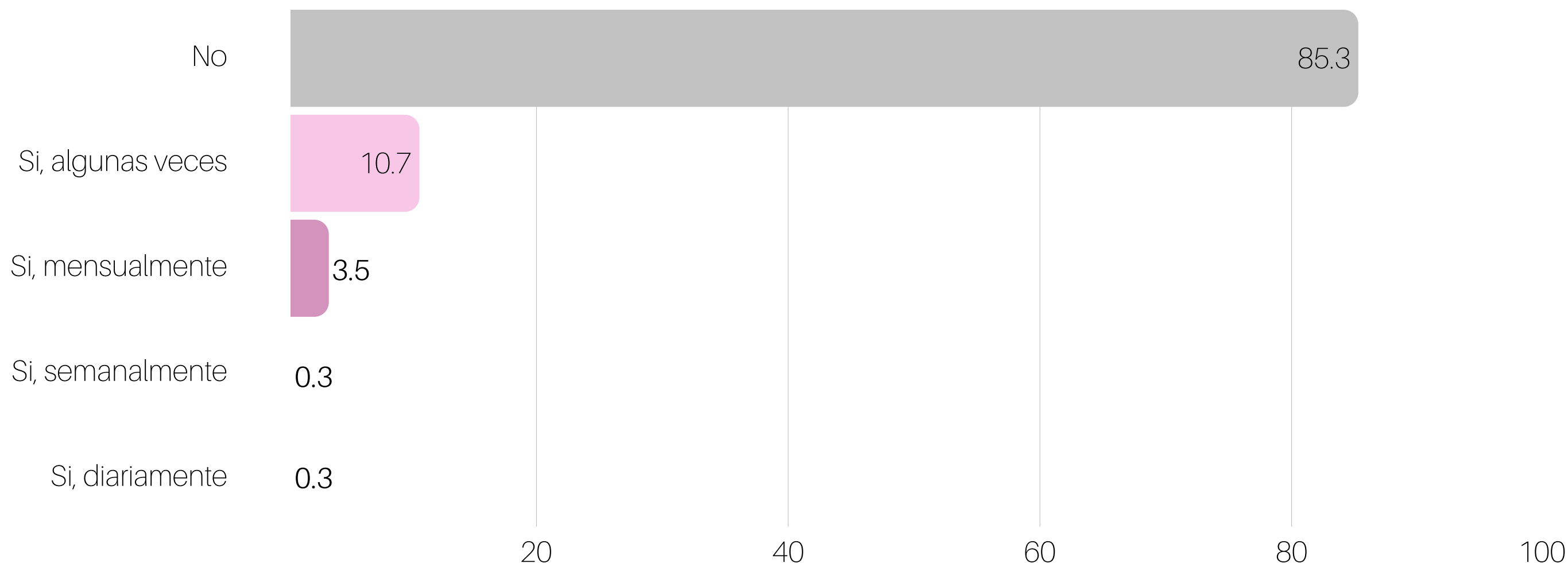


Un **77.8%** de los trabajadores ocupados indicó no haberse sentido expuesto en el trabajo en los últimos 12 meses a alguna de las 7 conductas ofensivas mencionadas previamente. Un **11.4%** señaló haber estado expuesto a una de las 7 conductas ofensivas y **5.9%** a dos de ellas. Finalmente, un **4.9%** indicó haberse sentido expuesto a 3 o más de esas conductas ofensivas.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Item 1

En su trabajo, durante los últimos 12 meses,
¿Ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?

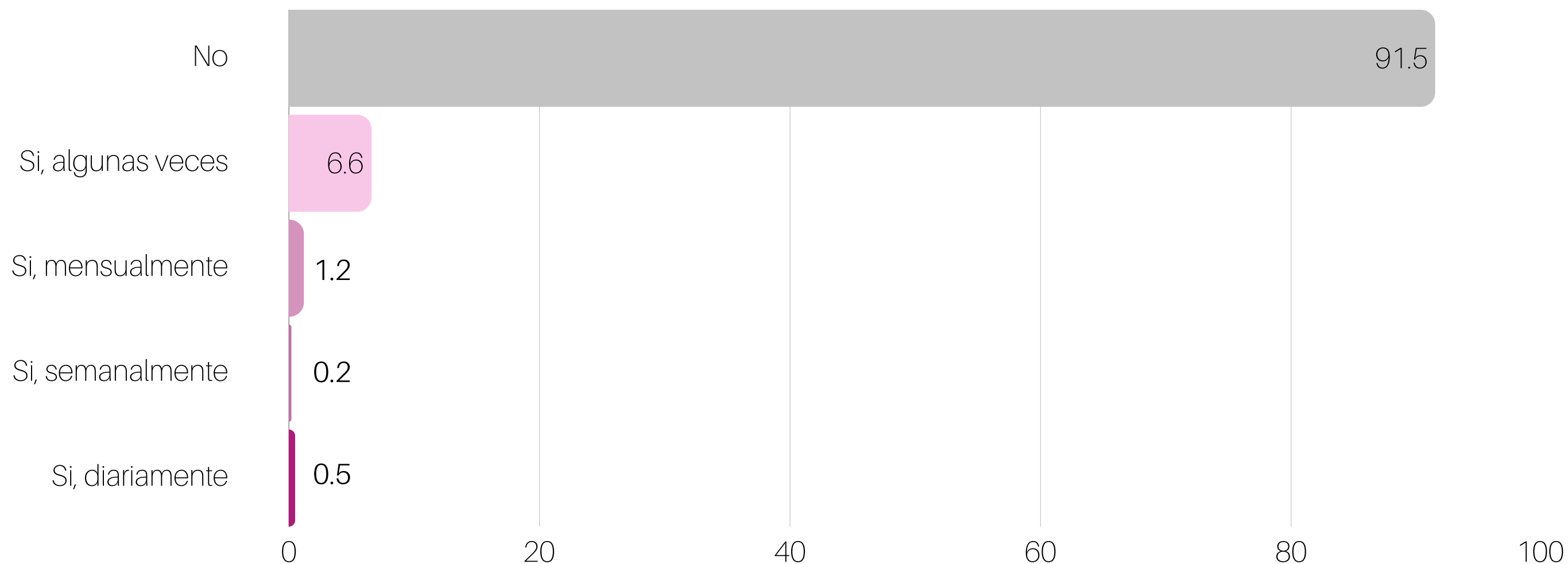


Un **14.7%** de las personas ocupadas indicó haber estado involucrada en disputas o conflictos en su trabajo en los últimos 12 meses.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Item 2

En su trabajo, durante los últimos 12 meses,
¿Ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?



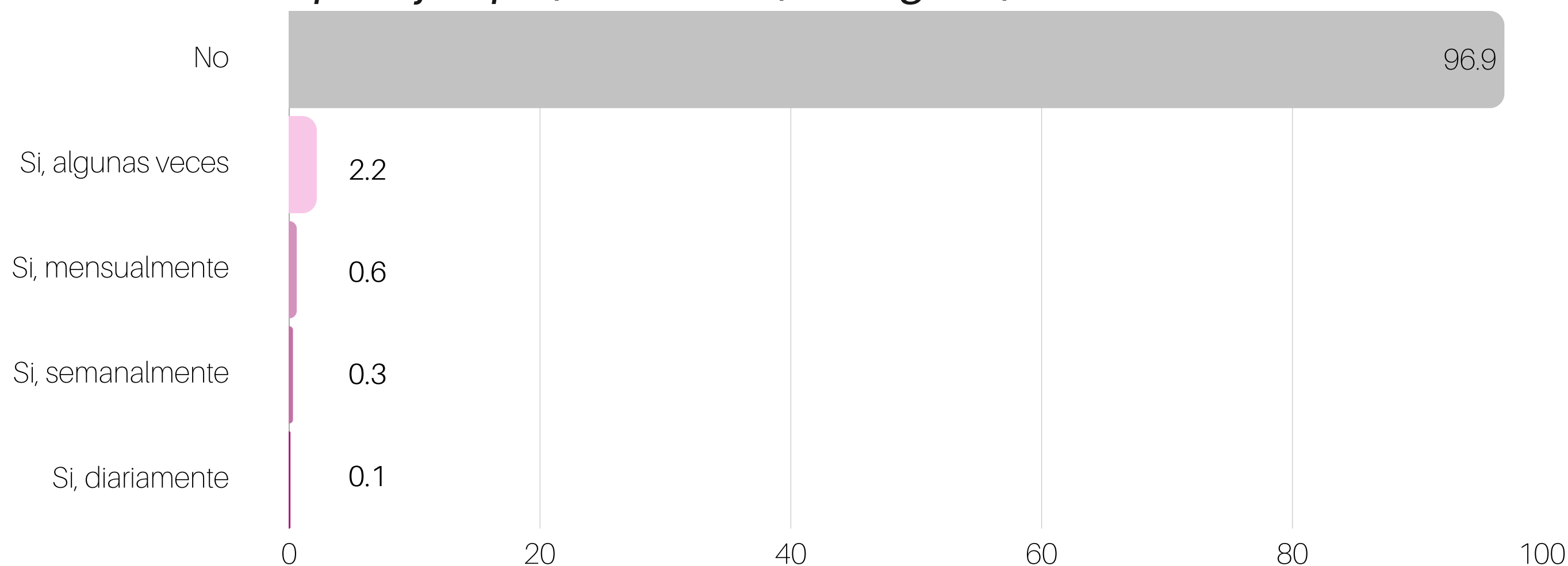
Un **8.5%** de las personas con un empleo indicó haber estado expuesta a bromas desagradables en su trabajo en los últimos 12 meses.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Item 3

En su trabajo, durante los últimos 12 meses,

¿Ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)?

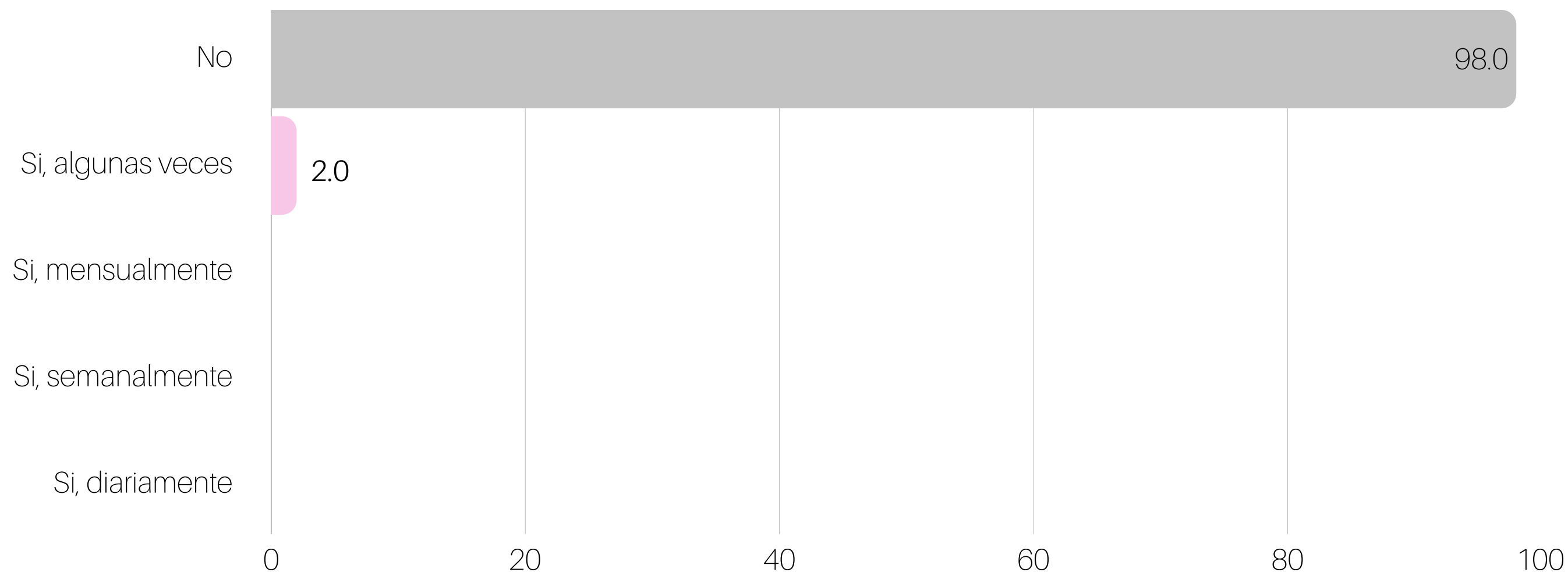


Un **3.1%** de las personas ocupadas indicó haber estado expuesta a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico o por las redes sociales en los últimos 12 meses.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Item 4

En su trabajo, durante los últimos 12 meses,
¿Ha estado expuesto(a) a acoso sexual?

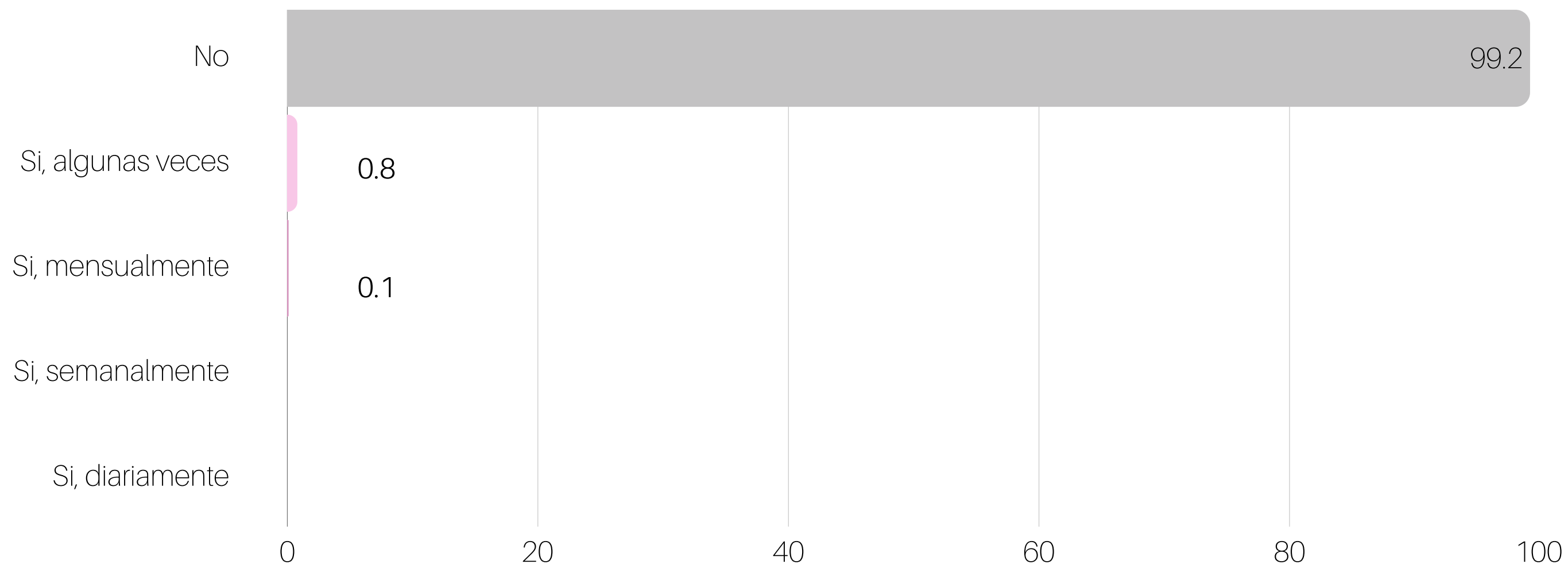


Un **2%** de las personas ocupadas indicó haber estado expuesta a acoso sexual en su trabajo en los últimos 12 meses.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Item 5

En su trabajo, durante los últimos 12 meses,
¿Ha estado expuesto(a) a violencia física?

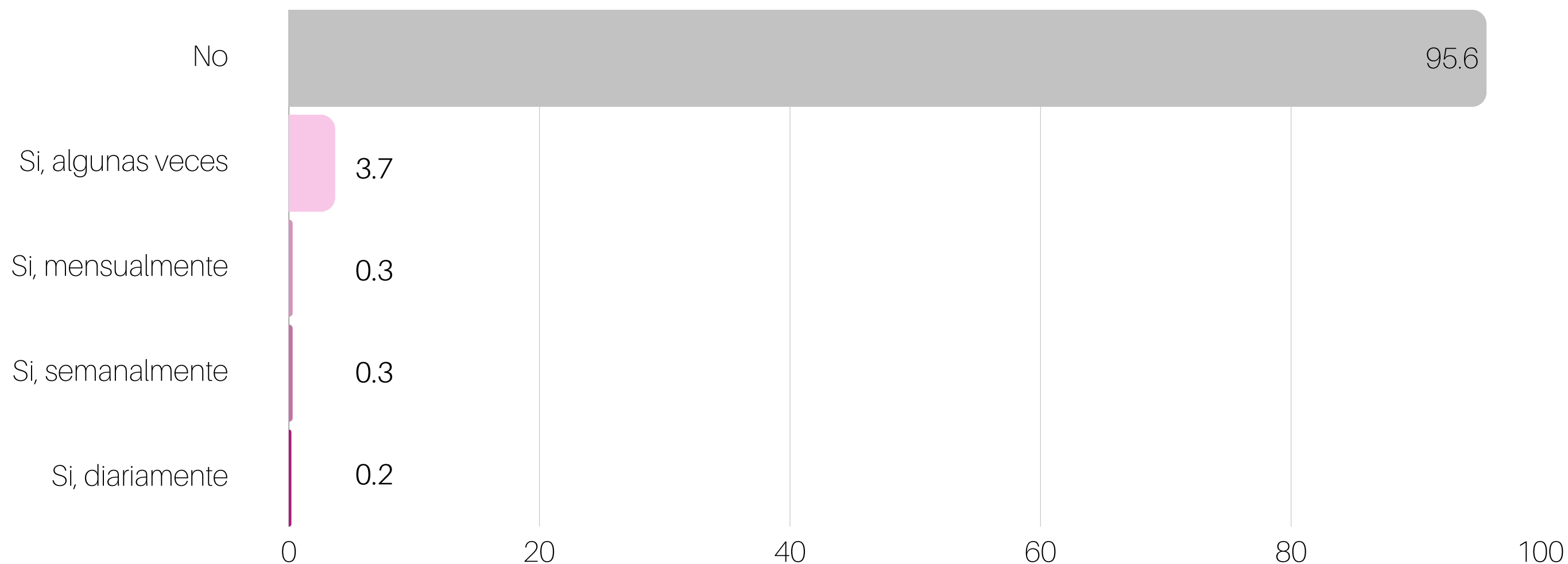


Menos de un **1%** de los ocupados señaló haber estado expuesto a violencia física en su trabajo en los últimos 12 meses.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Item 6

En su trabajo, durante los últimos 12 meses,
¿Ha estado expuesto(a) a bullying o acoso?



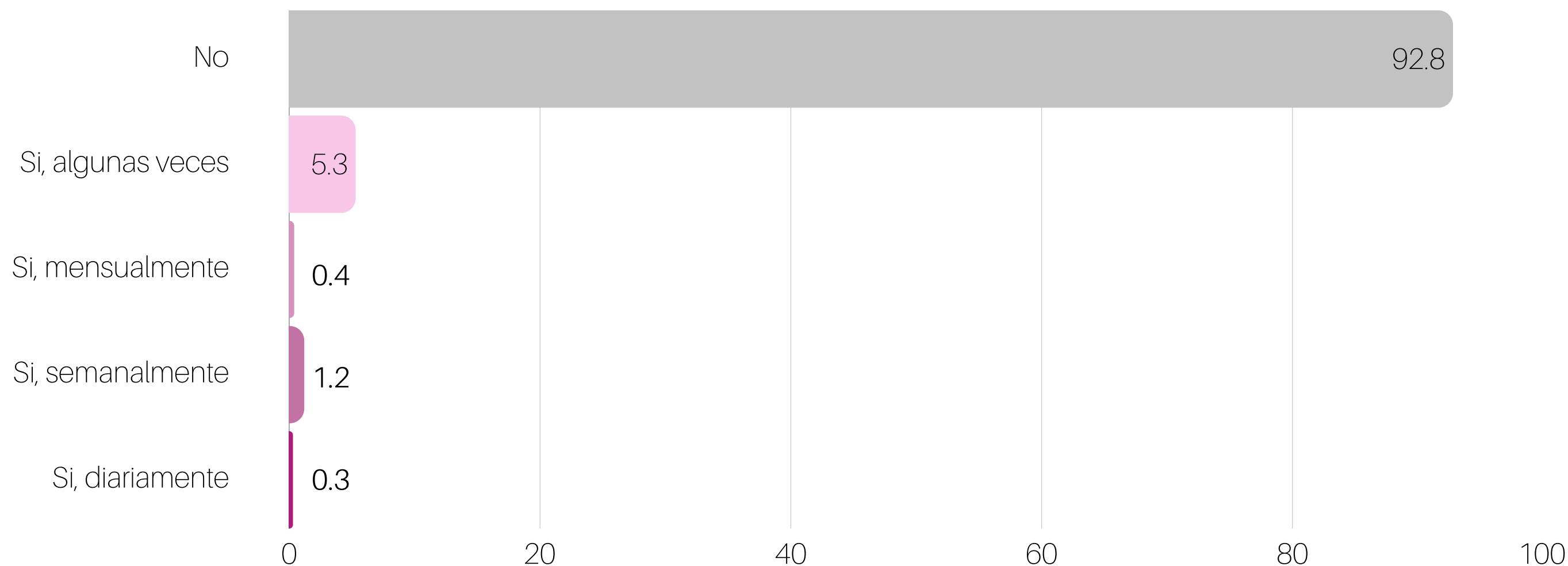
Un **4.4%** de las personas ocupadas indicó haber estado expuesta a bullying o acoso en su trabajo en los últimos 12 meses.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Item 7

En su trabajo, durante los últimos 12 meses,

¿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(a)?

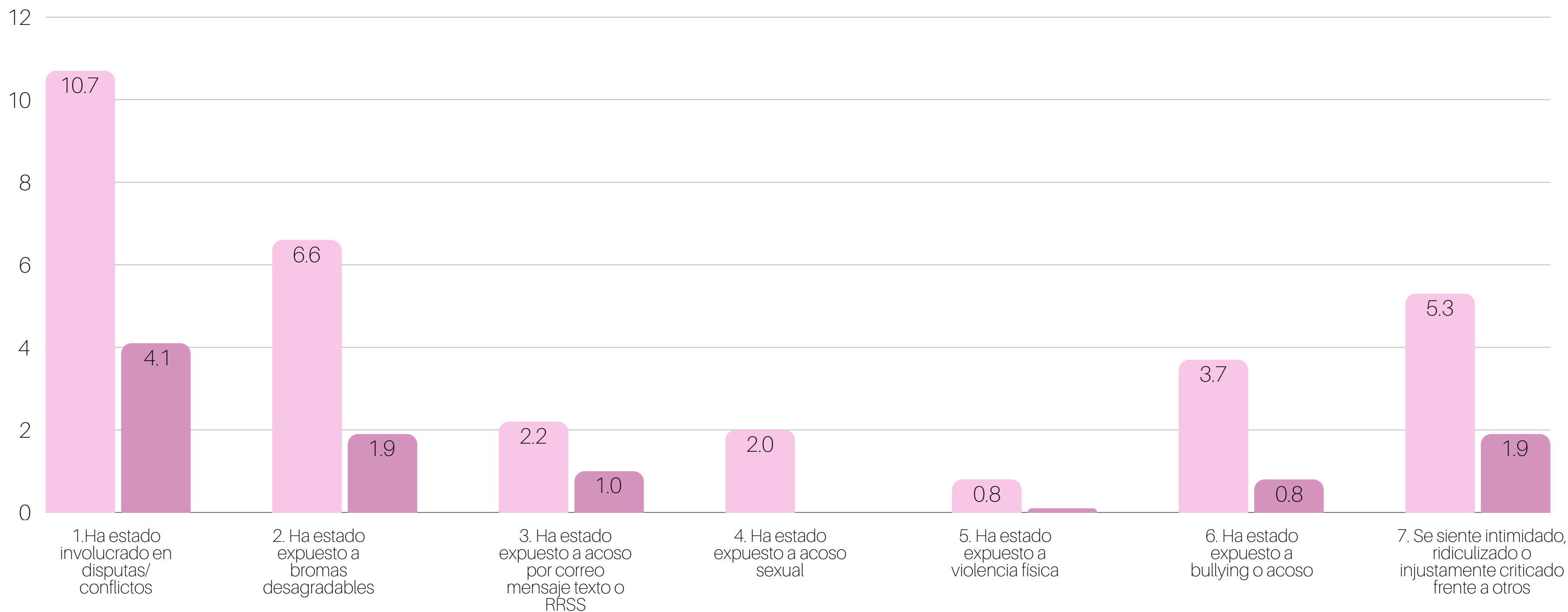


Un **7.2%** de las personas ocupadas indicó haberse sentido intimidada, colocada en ridículo o injustamente criticada frente a otros por sus compañeros de trabajo o su superior en los últimos 12 meses.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Items 1 a 7

● Si, algunas veces ● Si, mensual/semanal/diariamente





22.2% de las personas señala haber
ha estado expuesta al menos a una
conducta ofensiva* en el trabajo en los
últimos 12 meses.

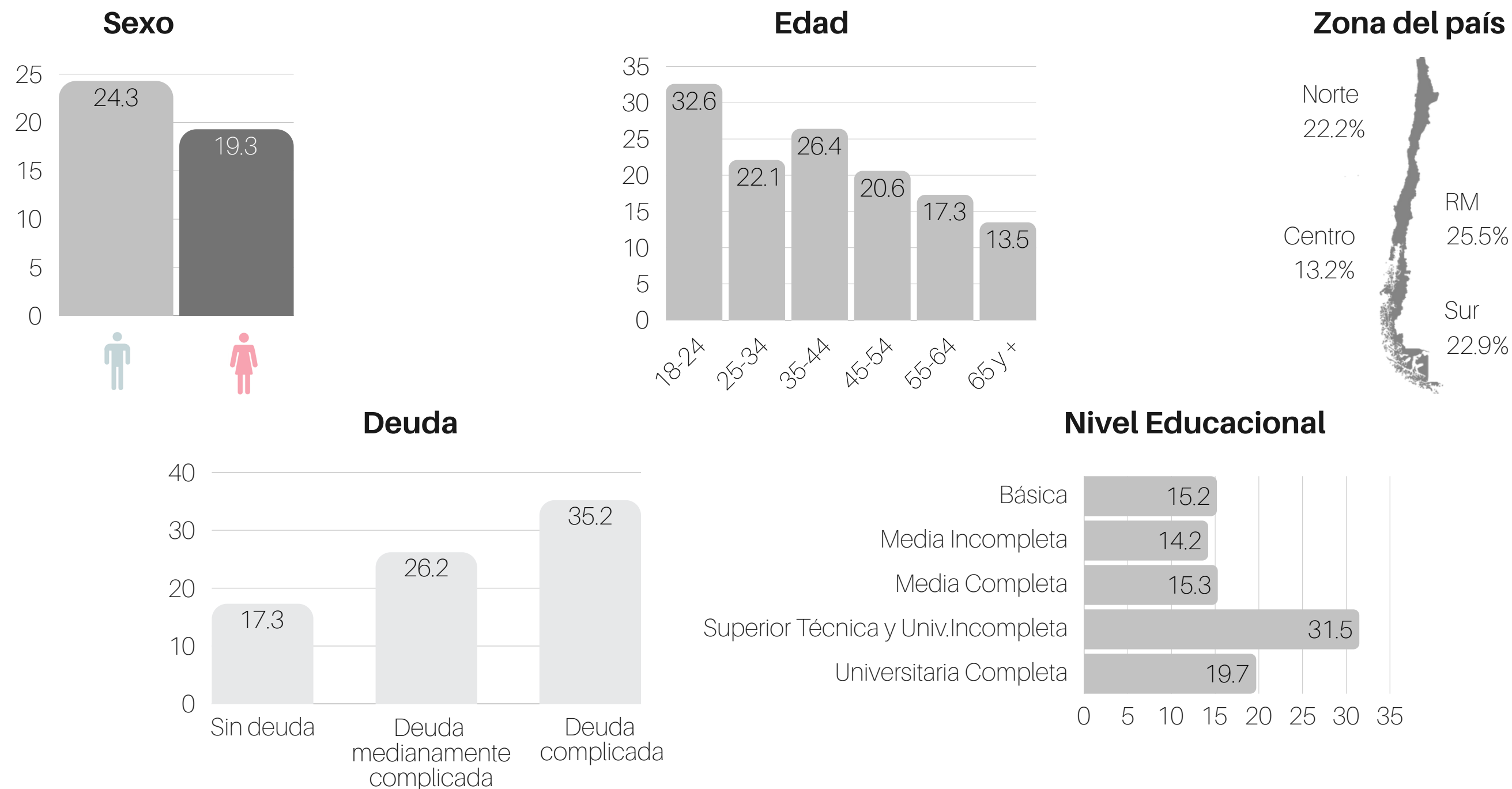
* La violencia y el acoso en el trabajo es la exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc (CEAL-SM).

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Perfil Sociodemográfico

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo*

Perfil Sociodemográfico



Si se usa el indicador de haber reportado exposición a alguna conducta ofensiva en el trabajo en los últimos 12 meses, se puede apreciar que ha sido mayor en hombres; en jóvenes; en la Región Metropolitana; en personas con una situación de deuda del hogar complicada y en personas con educación superior técnica o universitaria incompleta.

* Haber respondido "Si, algunas veces" a cualquiera de las siete preguntas sobre exposición a conductas ofensivas en el trabajo

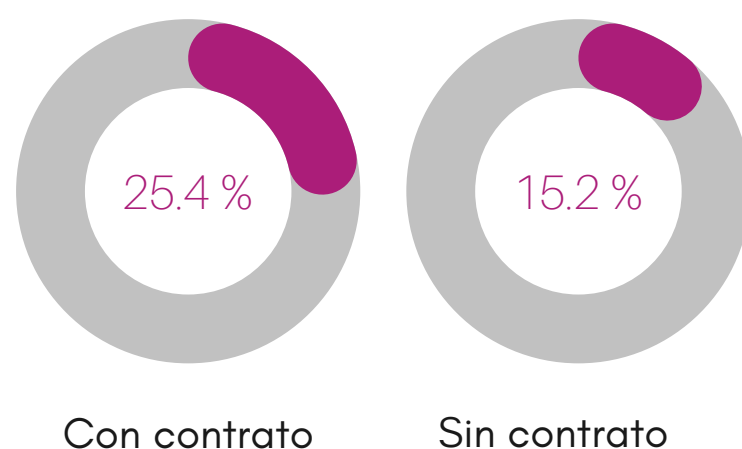
Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Caracterización del Empleo

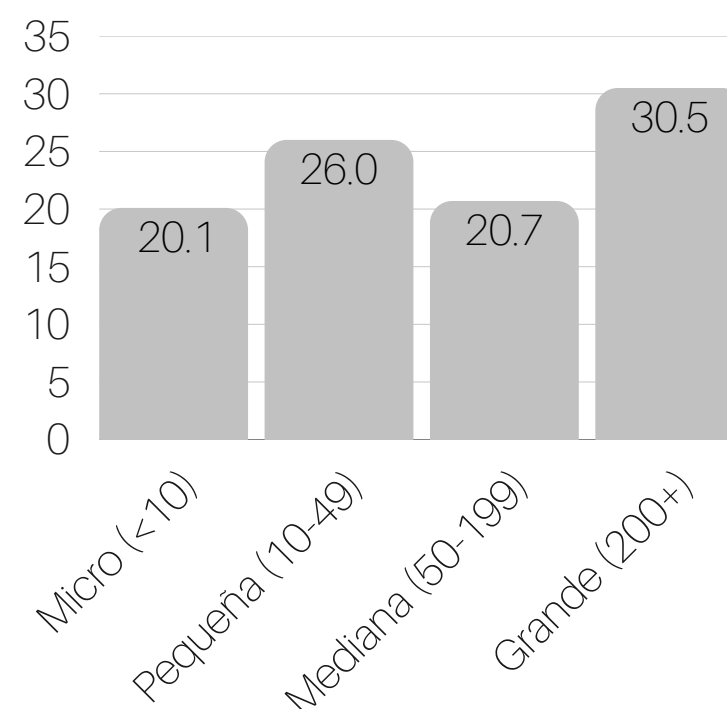
Exposición a conductas ofensivas en el trabajo*

Caracterización del Empleo

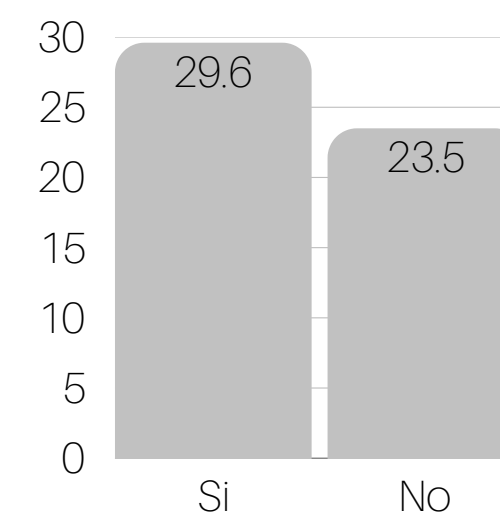
Situación Contractual
(Asalariados)



Tamaño Empresa



Personal a Cargo

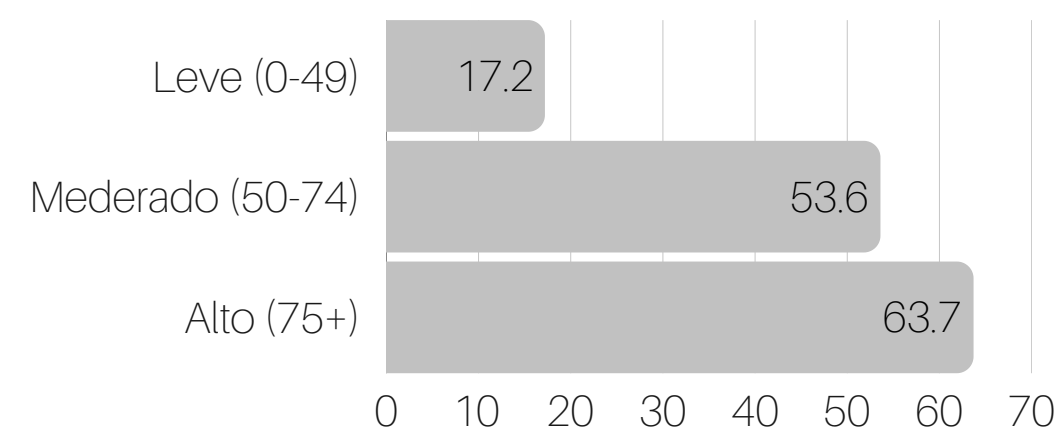


Satisfacción laboral**

Muchas veces o casi siempre se siente satisfecho
en su puesto de trabajo (con)



Burnout (CBI)



La exposición a alguna conducta ofensiva en el trabajo en el último año es mayor entre quienes reportan menores índices de satisfacción laboral, mayores niveles de burnout y en quienes trabajan en empresas grandes, con contrato de trabajo y personal a cargo.

* Haber respondido "Si, algunas veces" a cualquiera de las siete preguntas sobre exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

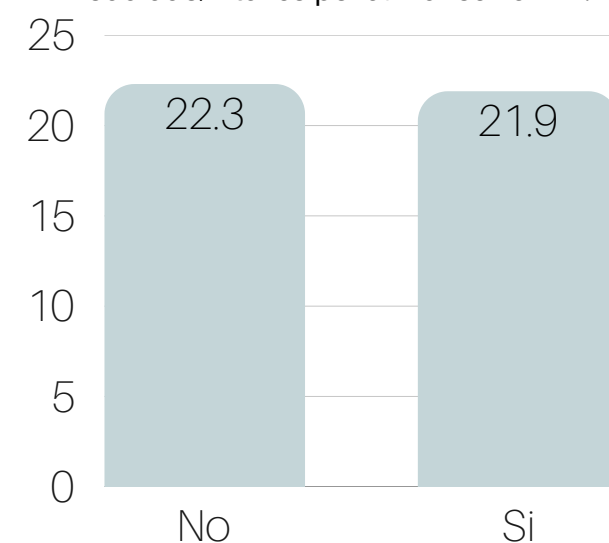
Estilo de Vida

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo*

Estilo de Vida

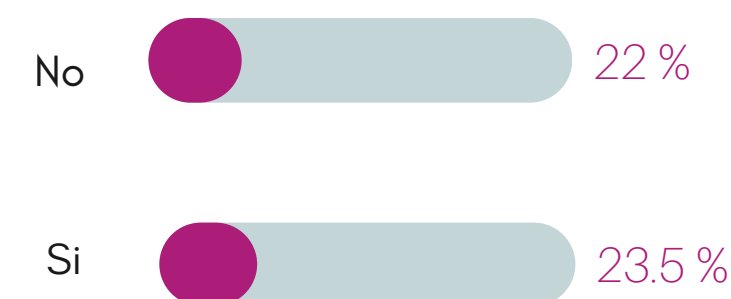
Sedentarismo

No realizar ningún día de la semana pasada ni ejercicio suave por 30 min., ni ejercicio moderado/intenso por al menos 15 min.

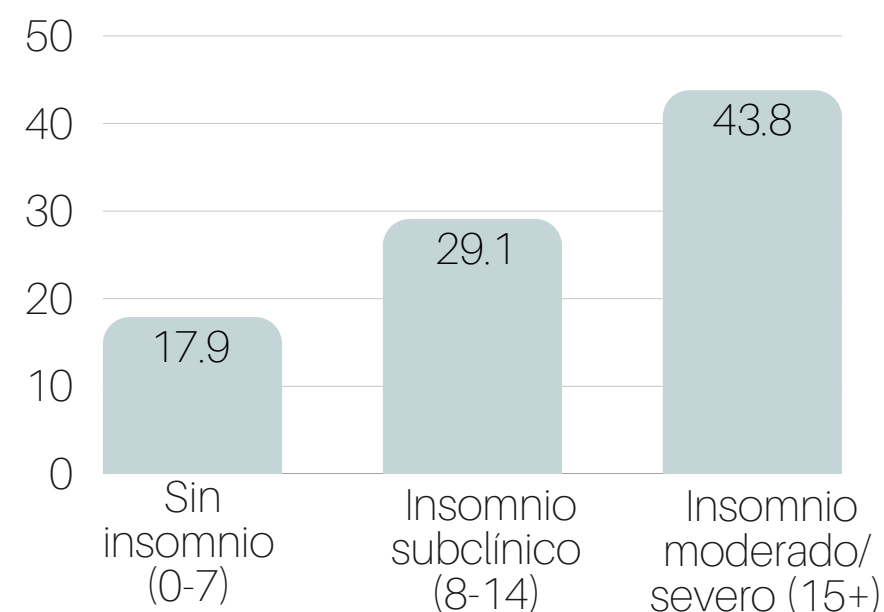


Consumo de Alcohol de Riesgo (AUDIT-C)

AUDIT-C > 3 (mujeres); AUDIT-C > 4 (hombres)

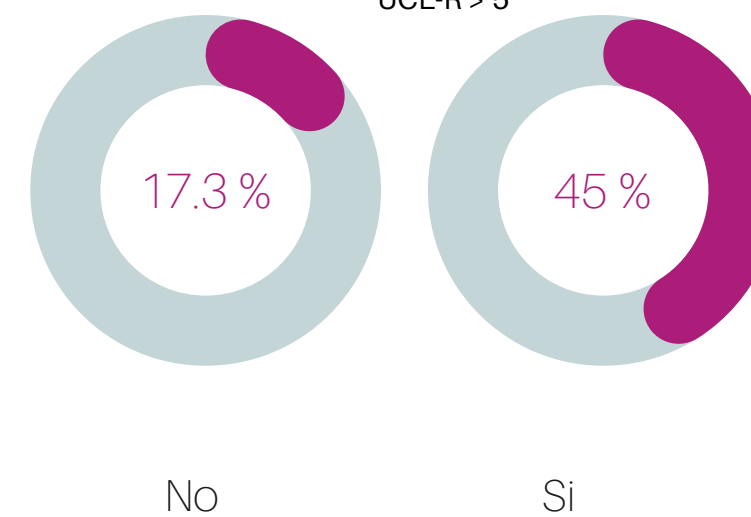


Insomnio (ISI)



Soledad Percibida (UCLA-R)

UCL-R > 5



La exposición a conductas ofensivas en el trabajo es mayor en el caso de personas con problemas de sueño y con mayor soledad percibida. La relación con sedentarismo y consumo de alcohol de riesgo no es estadísticamente significativa.

* Haber respondido "Si, algunas veces" a cualquiera de las siete preguntas sobre exposición a conductas ofensivas en el trabajo

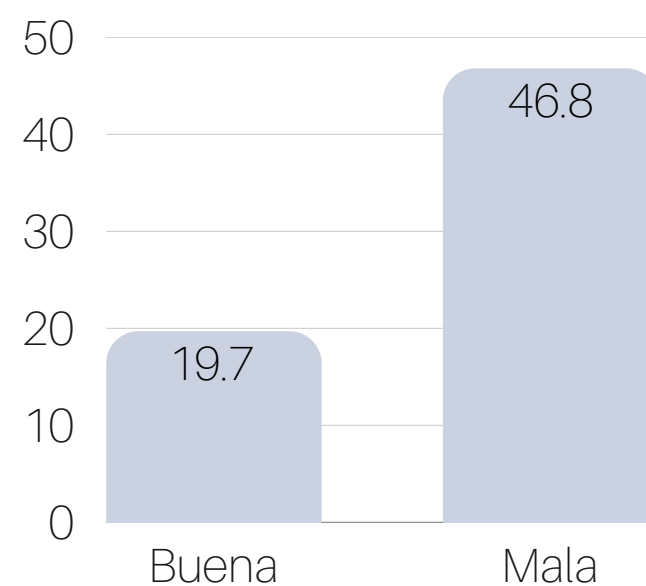
Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Salud Física

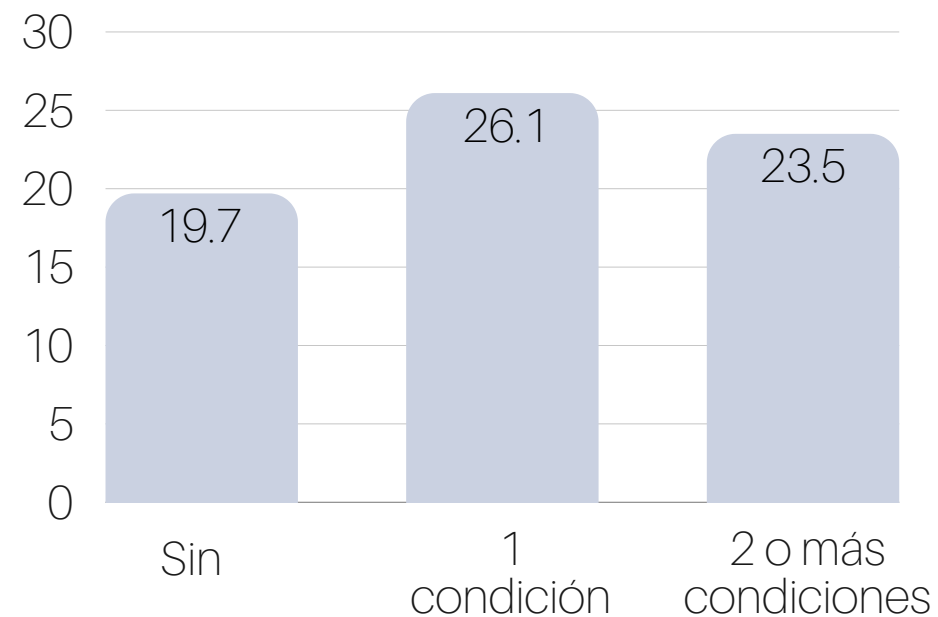
Exposición a conductas ofensivas en el trabajo*

Salud Física

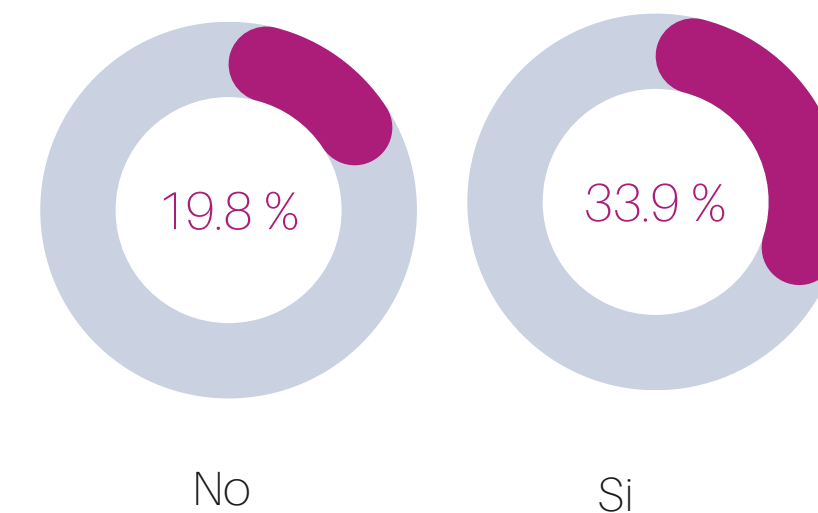
Autorreporte de Salud**



Condiciones Crónicas



Dolor Crónico



Las personas que presentan un mal estado de salud autoreportado, una o más condiciones crónicas de salud y la presencia de dolor crónico presentan mayor exposición percibida a conductas ofensivas en el trabajo en los últimos doce meses.

* Haber respondido "Si, algunas veces" a cualquiera de las siete preguntas sobre exposición a conductas ofensivas en el trabajo

** Personas califican su estado de salud actual con nota 1 a 7. Se considera buena salud si la nota es 5,6 o 7. Notas 4 o menos se asocian a mala salud

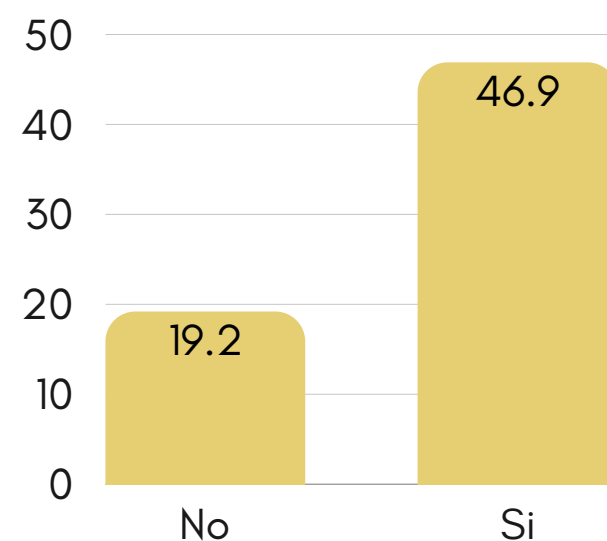
Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Salud Mental

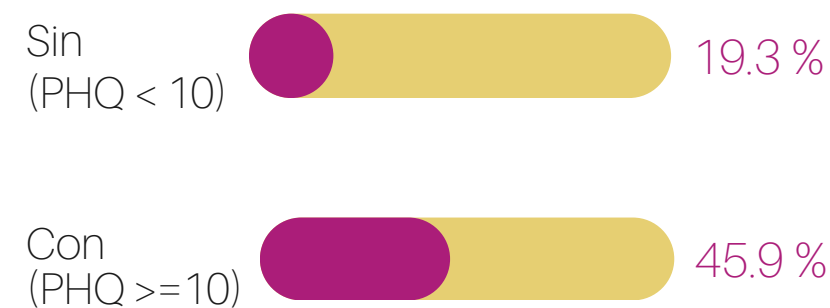
Exposición a conductas ofensivas en el trabajo*

Salud Mental

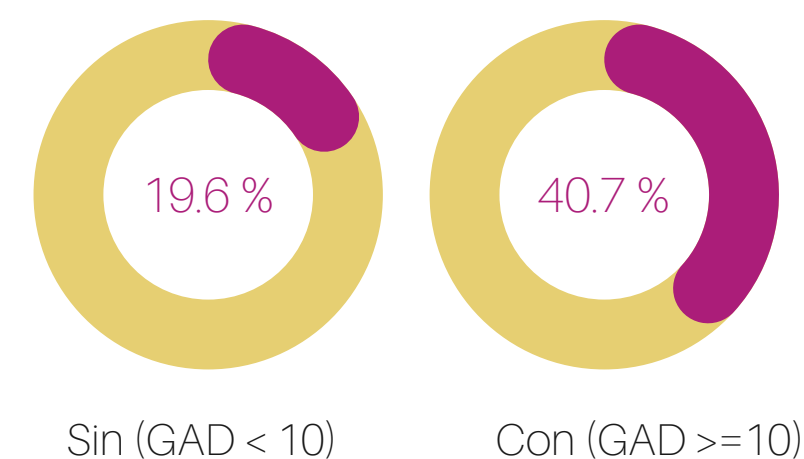
**Problemas de salud
mental (GHQ-12)**



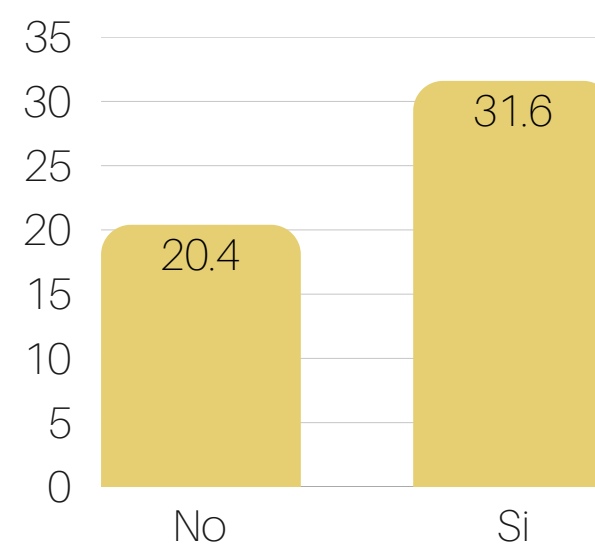
**Síntomas de depresión
(PHQ-9)**



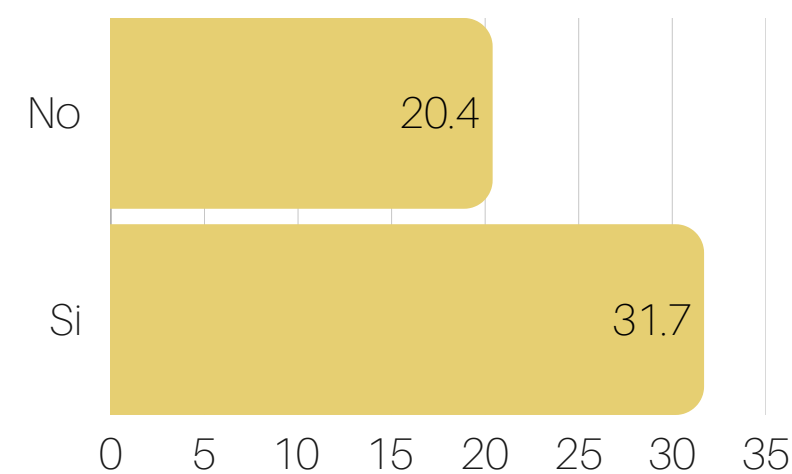
**Síntomas de ansiedad
(GAD-7)**



**Consulta salud mental
(12 meses)**



**Receta fármaco
(12 meses)**



Las personas que presentan sospecha de problemas de salud mental, síntomas de depresión y síntomas de ansiedad, han tenido consultas de salud mental y a quienes se les ha recetado un fármaco por problemas de salud mental presentan, al mismo tiempo, una mayor exposición a conductas ofensivas en el trabajo en el último año.

* Haber respondido "Si, algunas veces" a cualquiera de las siete preguntas sobre exposición a conductas ofensivas en el trabajo

Vulnerabilidad en el trabajo (2/3)

Sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato que el(la) trabajador(a) considera injusto por parte de la organización. Se entiende también como la incapacidad de ejercer derechos o de resistir la disciplina que impone la relación laboral.

(Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/ SUSESO)

Vulnerabilidad en el Trabajo

(Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental; CEAL-SM)

1. *¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?*
2. *¿Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores?*
3. *¿Tiene miedo de que lo(la) despidan si no hace lo que le piden?*
4. *¿Considera que sus superiores lo(la) tratan de manera discriminatoria o injusta?*
5. *¿Considera que lo(la) tratan de manera autoritaria o violenta?*
6. *¿Lo(la) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)?*

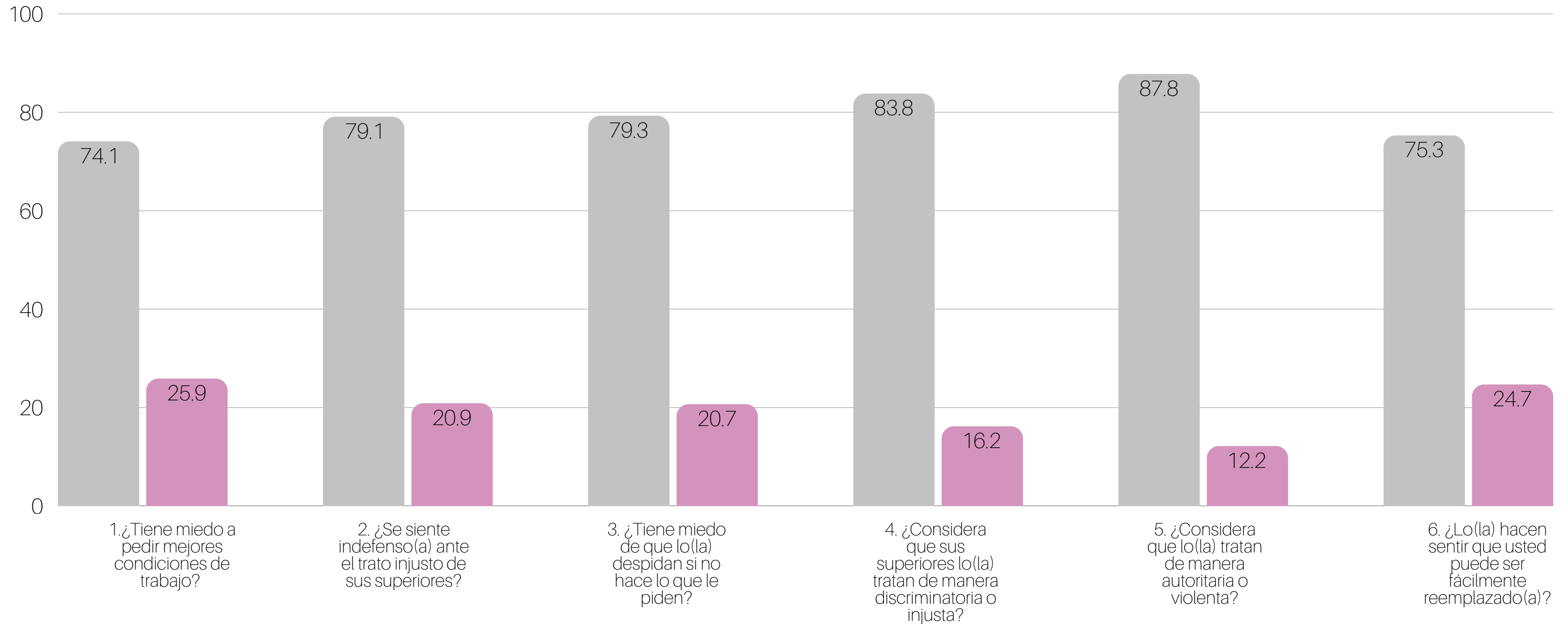
* Preguntas aplicadas a todos los asalariados dependientes y trabajadores de casa particular (n=933)



Vulnerabilidad en el trabajo

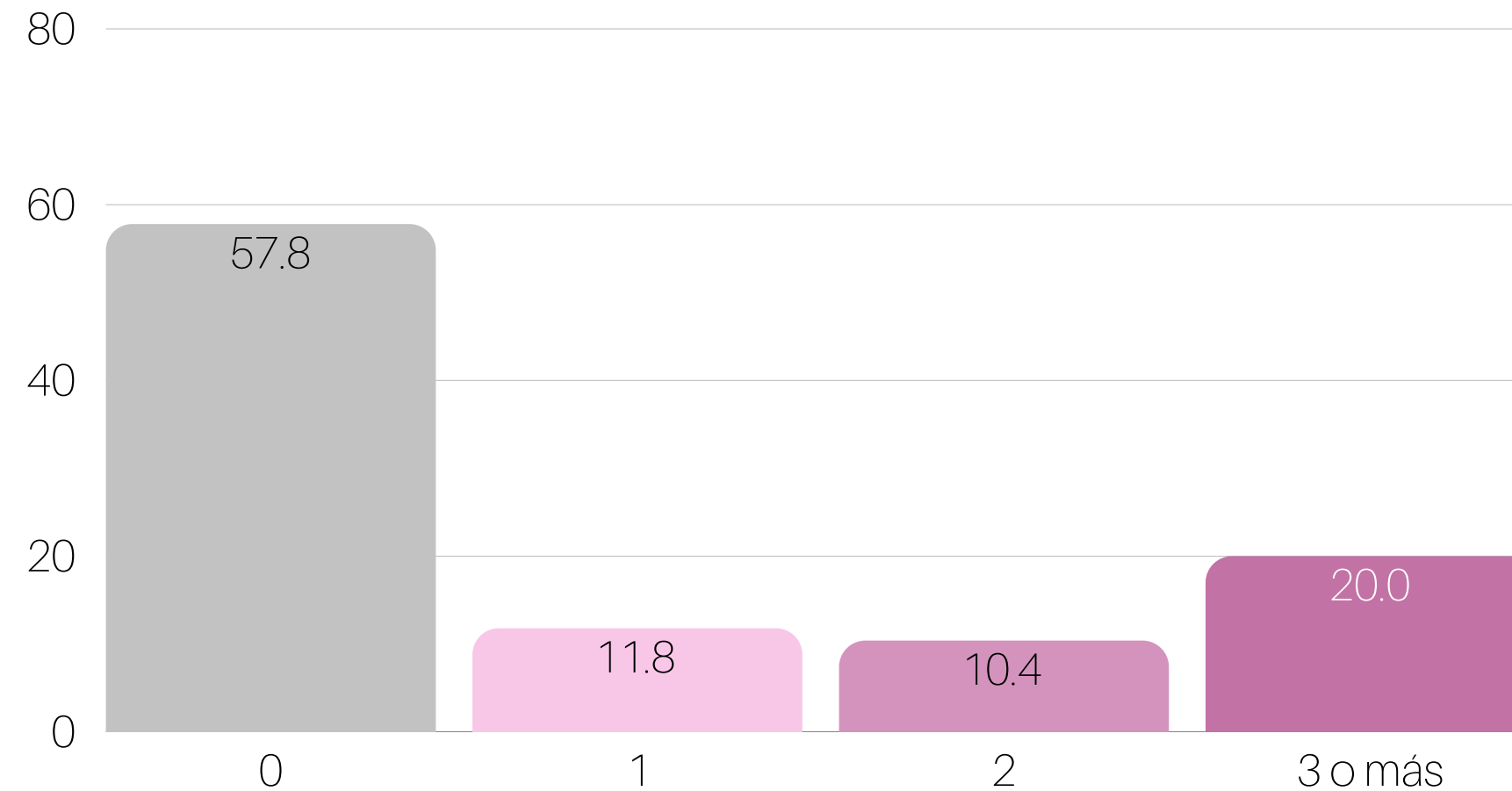
Items 1 a 6

● Nunca ● Rara vez, casi siempre o siempre



Vulnerabilidad en el trabajo

Número total de situaciones

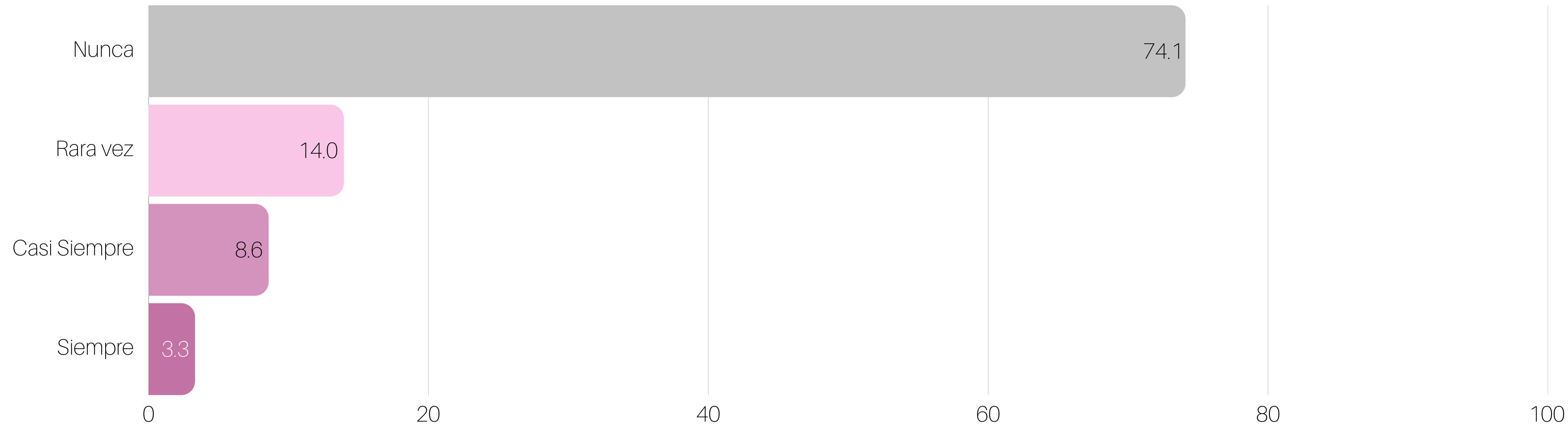


Un **57.8%** de los asalariados indicó nunca haber estado expuesto a alguna de las 6 situaciones de vulnerabilidad en el trabajo descritas previamente. Un **11.8%** reportó exposición a una de esas situaciones y un **10.4%** indicó dos o más de estas situaciones. Finalmente, un **20%** reportó exposición a 3 o más de esas situaciones de vulnerabilidad laboral.

Vulnerabilidad en el trabajo

Item 1

En su trabajo, ¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?

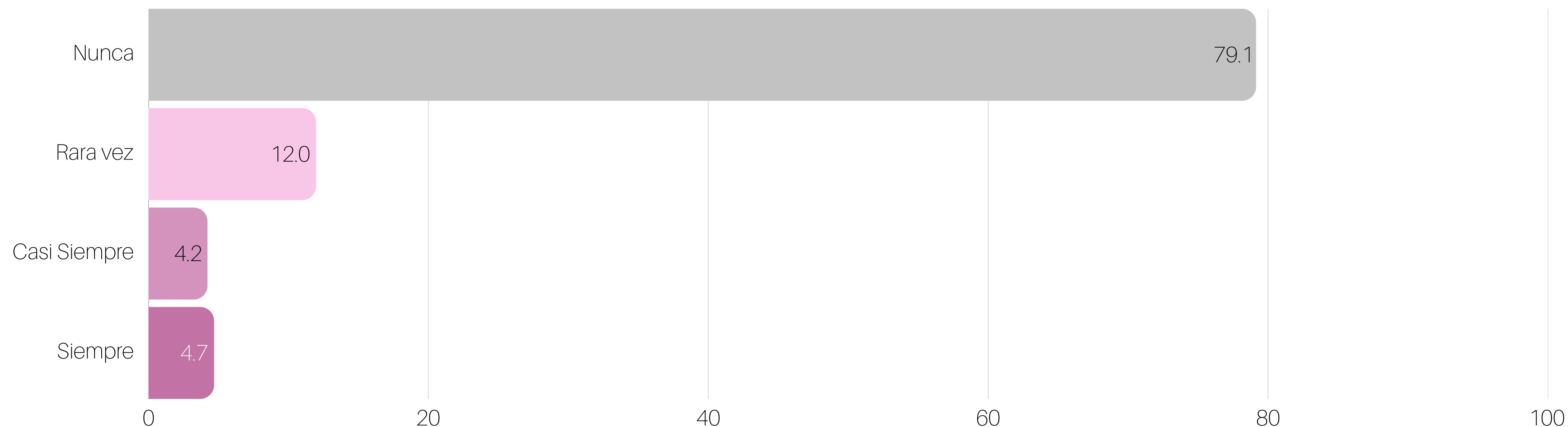


Un **25.9%** de los trabajadores ocupados como asalariados indicó rara vez, siempre o casi siempre tener miedo a pedir mejores condiciones de trabajo. El **11.9%** señala siempre o casi siempre tener miedo.

Vulnerabilidad en el trabajo

Item 2

En su trabajo, ¿Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores?

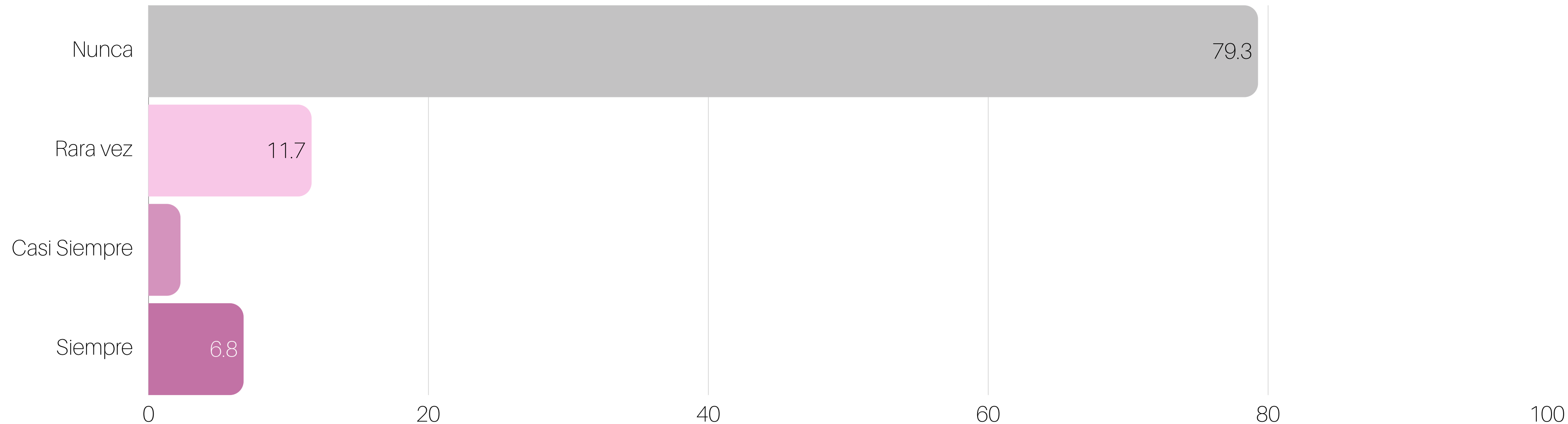


El **20.9%** de los asalariados indicó rara vez, siempre o casi siempre sentirse indefenso ante el trato injusto de sus superiores en el trabajo. Un **8.9%** de estos indicó siempre o casi siempre sentirse indefenso.

Vulnerabilidad en el trabajo

Item 3

En su trabajo, ¿Tiene miedo de que lo(la) despidan si no hace lo que le piden?

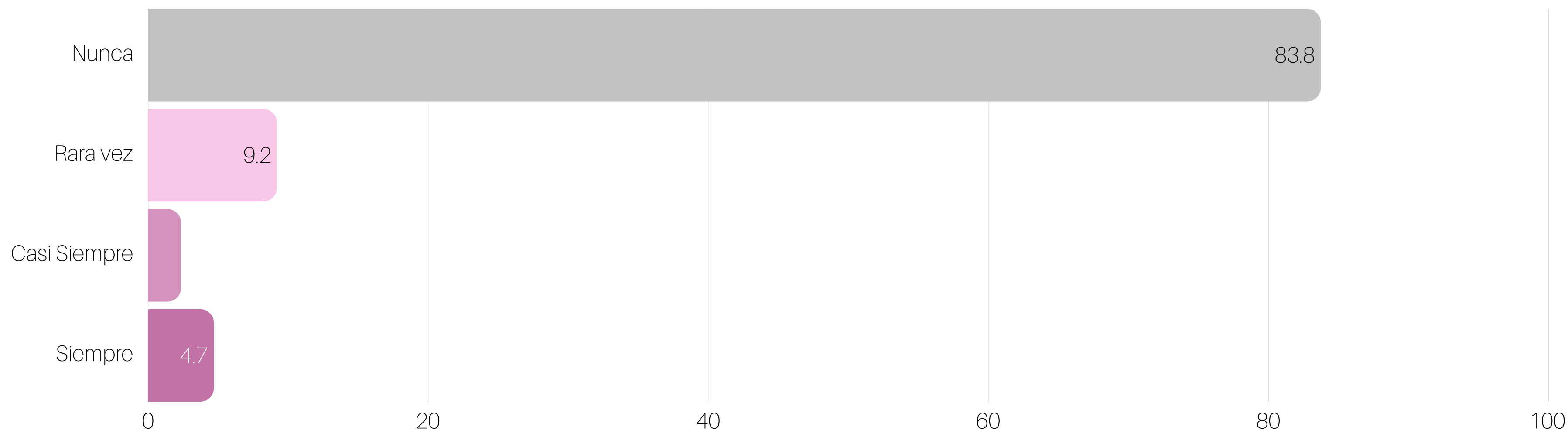


El **20.7%** de los asalariados indicó que rara vez, siempre o casi siempre tiene miedo de que lo despidan si no hace lo que le piden en el trabajo. Un **9.1%** de ellos indicó que experimenta este miedo siempre o casi siempre.

Vulnerabilidad en el trabajo

Item 4

En su trabajo, ¿Considera que sus superiores lo(la) tratan de manera discriminatoria o injusta?

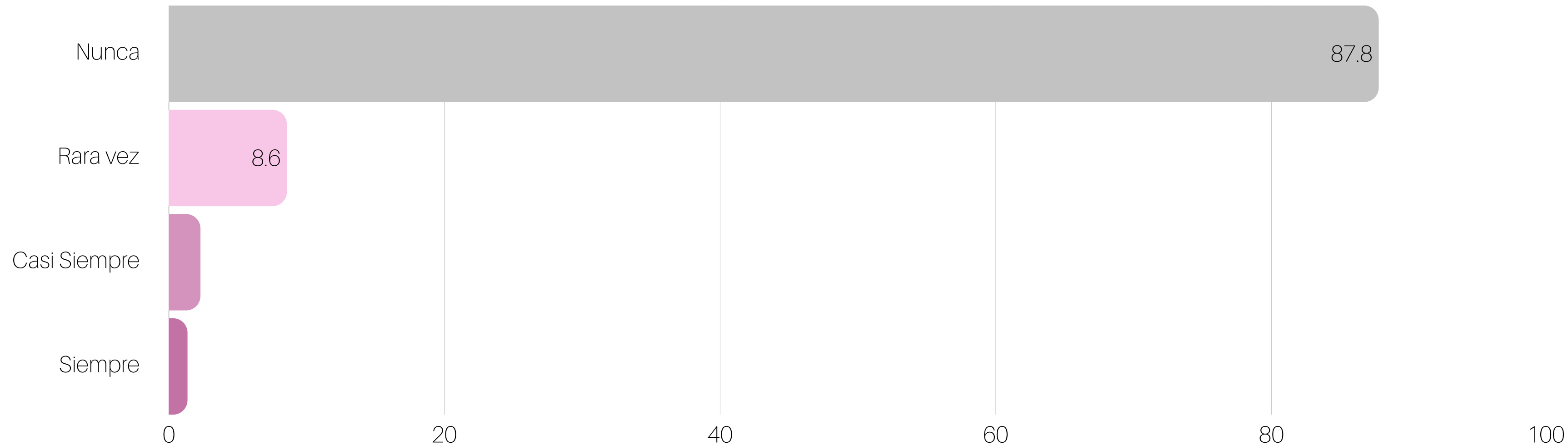


El **16.2%** de los asalariados considera que rara vez, siempre o casi siempre sus superiores lo tratan de manera discriminatoria o injusta en el trabajo. Un **7.1%** de ellos indica que es tratado así siempre o casi siempre.

Vulnerabilidad en el trabajo

Item 5

En su trabajo, ¿Considera que lo(la) tratan de manera autoritaria o violenta?

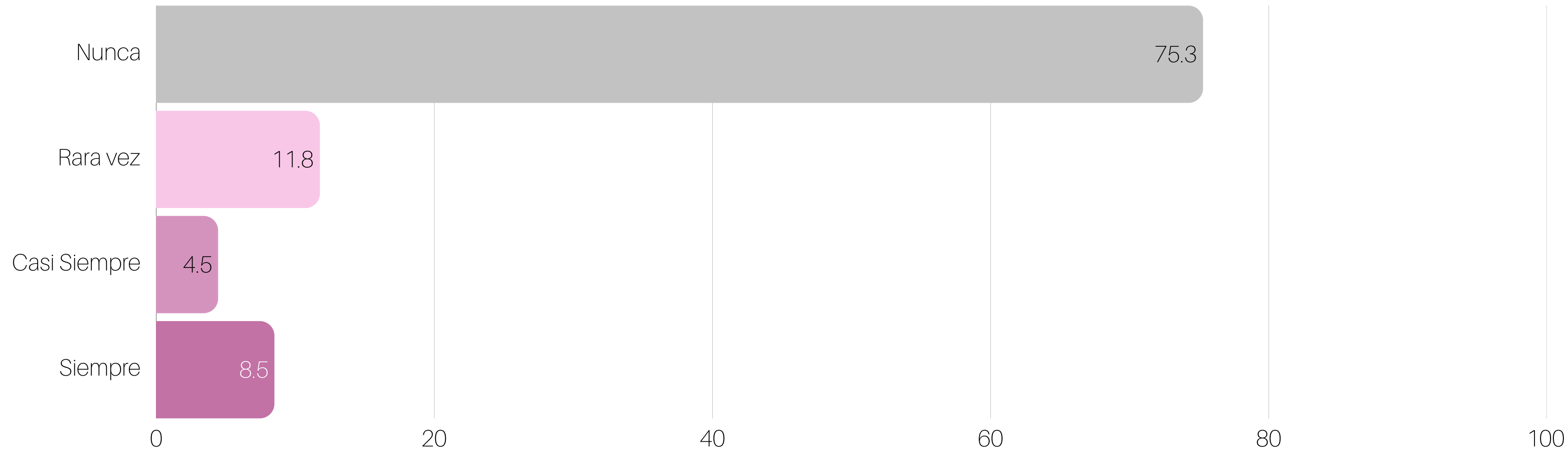


El **12.2%** de los trabajadores ocupados como asalariados indicó que rara vez, siempre o casi siempre lo tratan de manera autoritaria o violenta en su trabajo. Un **3.7%** de ellos indicó que siempre o casi siempre lo tratan de esta manera.

Vulnerabilidad en el trabajo

Item 6

En su trabajo, ¿Lo(la) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)?

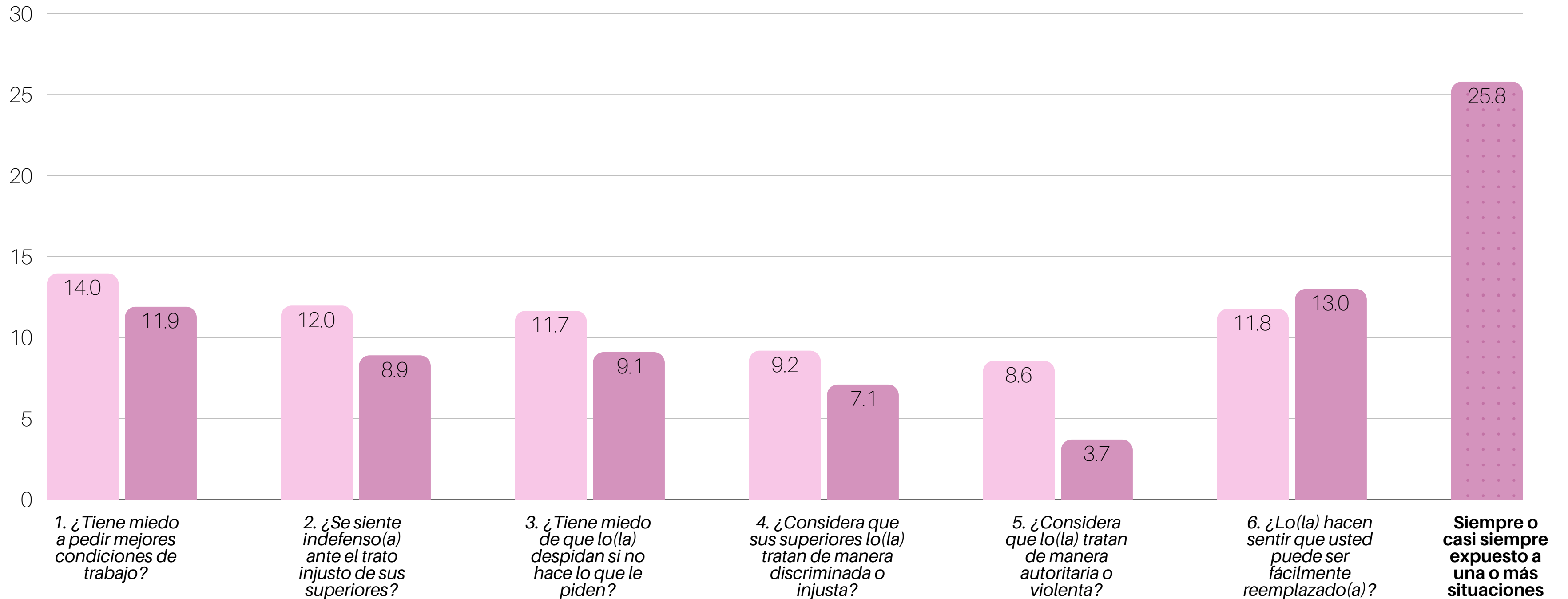


El **24.7%** de los trabajadores dependientes indicó que rara vez, siempre o casi siempre en su trabajo le hacen sentir que puede ser fácilmente reemplazado. Un **13%** de ellos indicó que lo hacen sentir de esta manera siempre o casi siempre.

Vulnerabilidad en el trabajo

Items 1 a 6

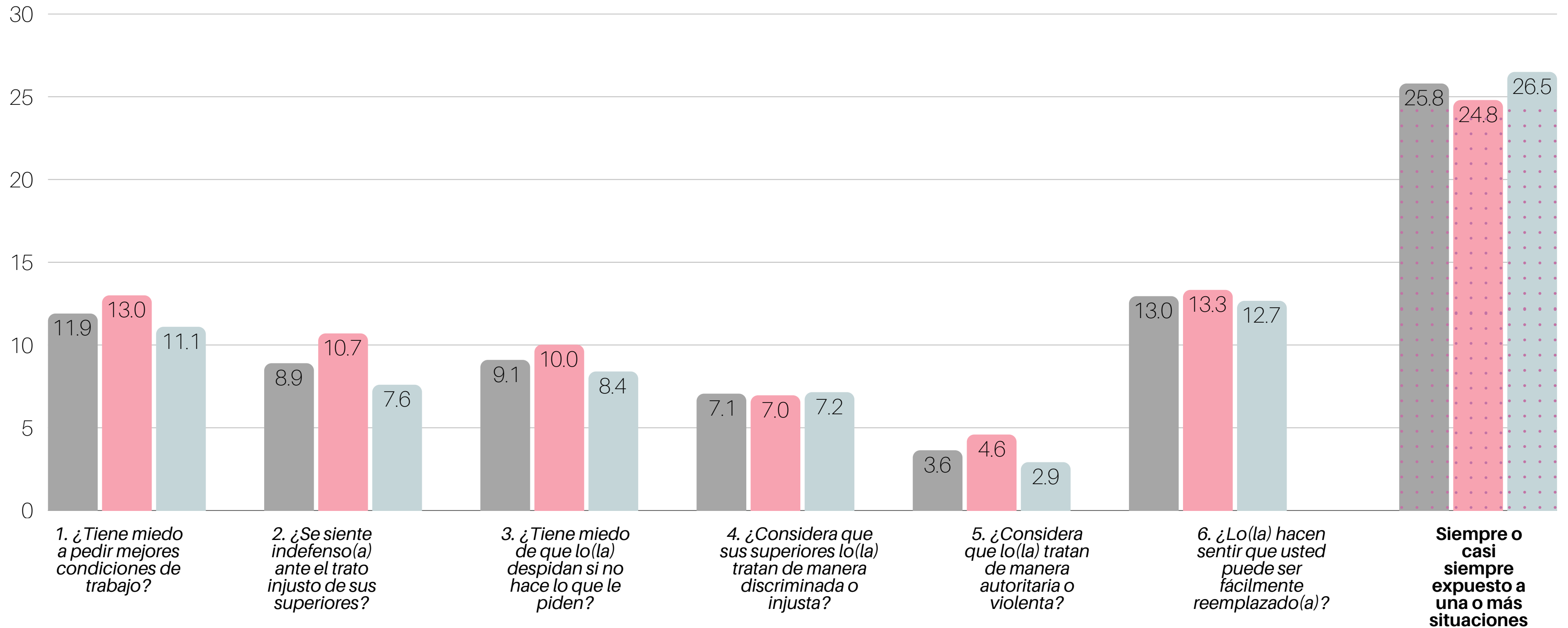
● Rara vez ● Siempre o casi siempre



Vulnerabilidad en el trabajo por sexo

Items 1 a 6

● Total ● Mujeres ● Hombres



Proporción que reporta sentirse así casi siempre o siempre

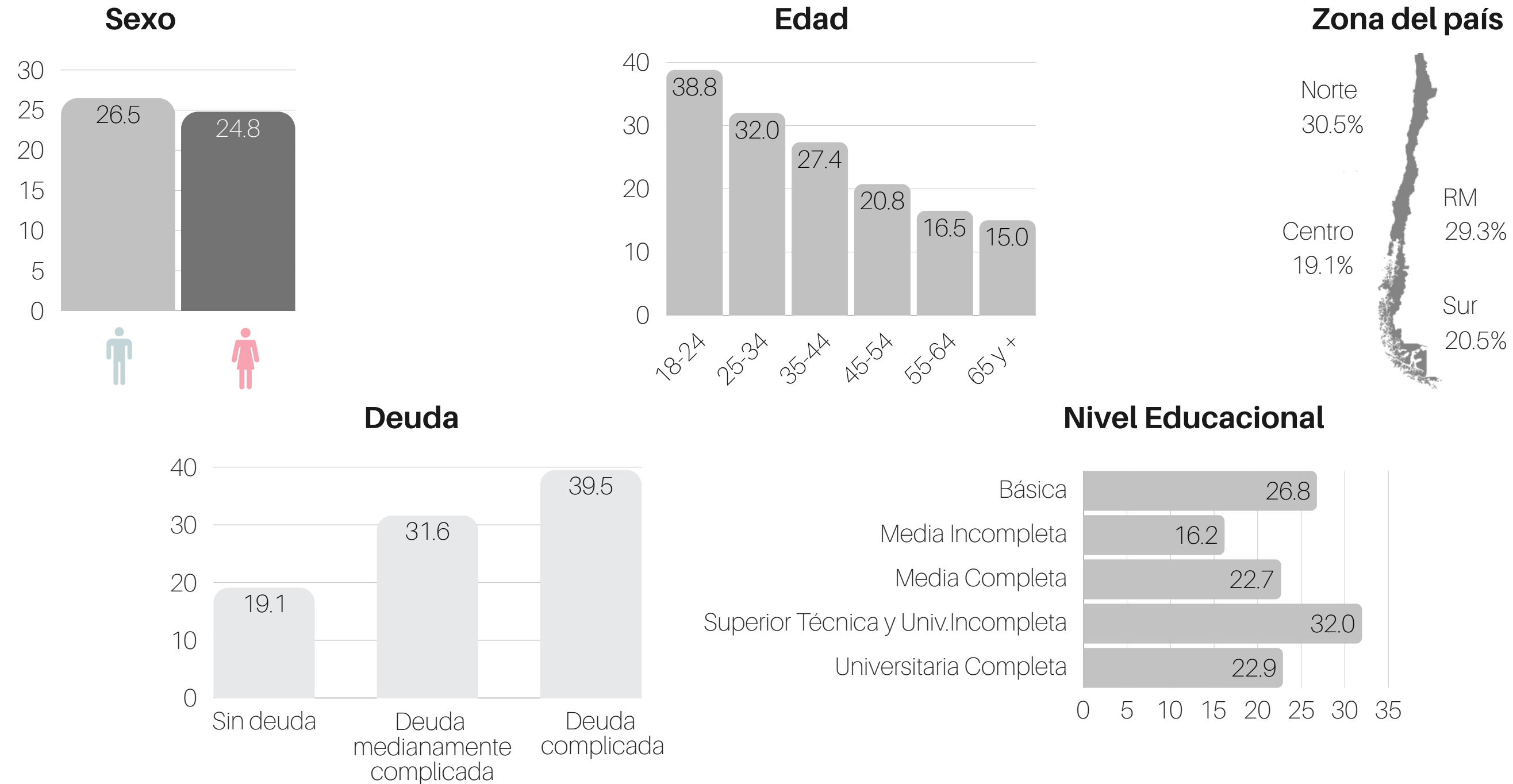


25.8% de las personas se siente vulnerable en su trabajo (siempre o casi siempre se ha sentido expuesta a al menos una situación*).

La vulnerabilidad en el trabajo es la sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato que el(la) trabajador(a) considera injusto por parte de la organización (CEAL-SM).

Vulnerabilidad en el trabajo

Perfil Sociodemográfico



Si se usa el indicador de haber reportado exposición a alguna de las seis situaciones de vulnerabilidad laboral se puede apreciar que ha sido ligeramente mayor en hombres; mayor en jóvenes y decreciente con la edad; mayor en la Región Metropolitana y las regiones de la zona norte del país; mayor en personas con una situación de deuda del hogar complicada y en personas con educación superior técnica o universitaria incompleta o con educación básica o inferior..

* Haber respondido "casi siempre" o "siempre" a cualquiera de las seis preguntas sobre vulnerabilidad en el trabajo

Respuestas Empresa/Institución (3/3)

Ley Karin

Respuestas Empresa/Institución

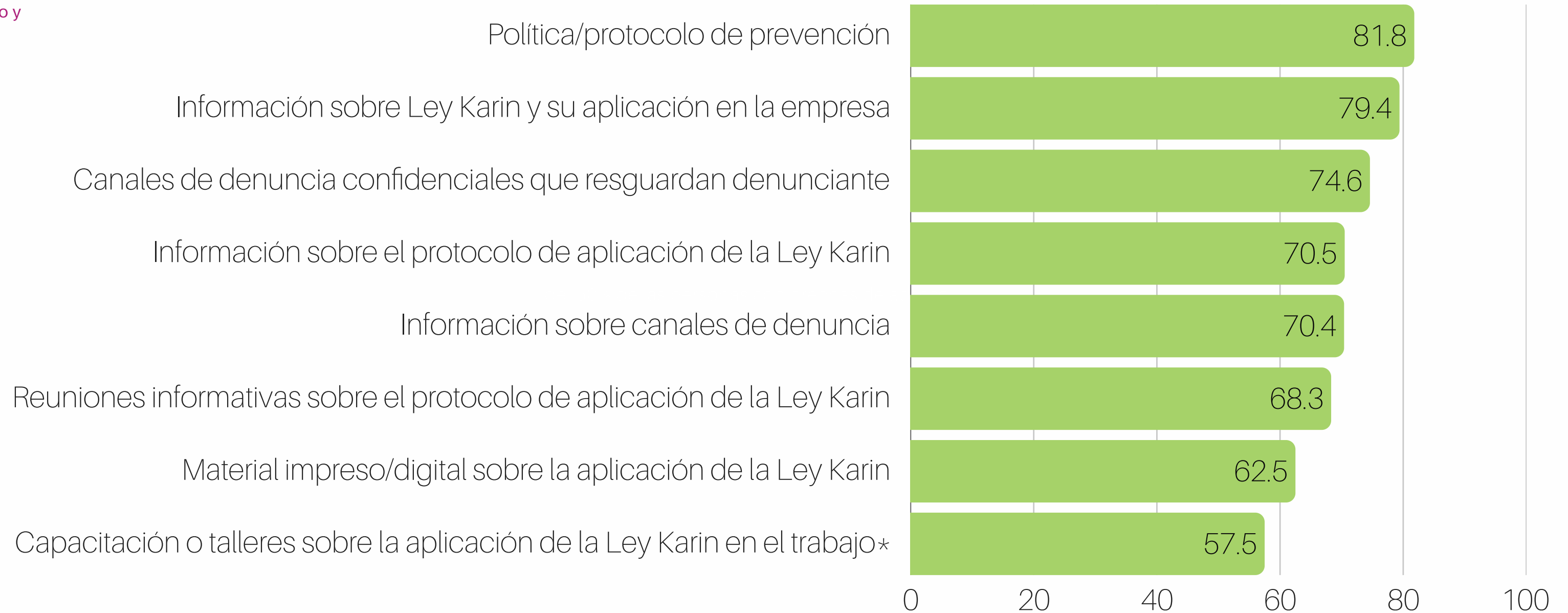
Se indagó sobre la percepción de la respuesta de las empresas/instituciones en la implementación de la Ley Karin

- 1. Desarrollar política/protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo*
- 2. Informar sobre Ley Karin sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y su aplicación en la empresa*
- 3. Informar sobre el protocolo de aplicación de la Ley Karin*
- 4. Convocar a reuniones informativas sobre el protocolo de aplicación de la Ley Karin*
- 5. Distribuir material impreso/digital sobre la aplicación de la Ley Karin*
- 6. Ofrecer capacitación o talleres sobre la aplicación de la Ley Karin en el trabajo**
- 7. Informar sobre cómo y por qué canales debe denunciar situaciones de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo*
- 8. Ofrecer canales de denuncia confidenciales que resguardan a la persona que denuncia*
- 9. Participación en capacitación (en quienes indicaron que se ofreció capacitación)*

* Preguntas aplicadas a asalariados dependientes (n=893)

Respuesta Empresa/Institución

Proporción que responde positivamente



Respuesta Empresa/Institución

Proporción que responde positivamente a acciones informativas

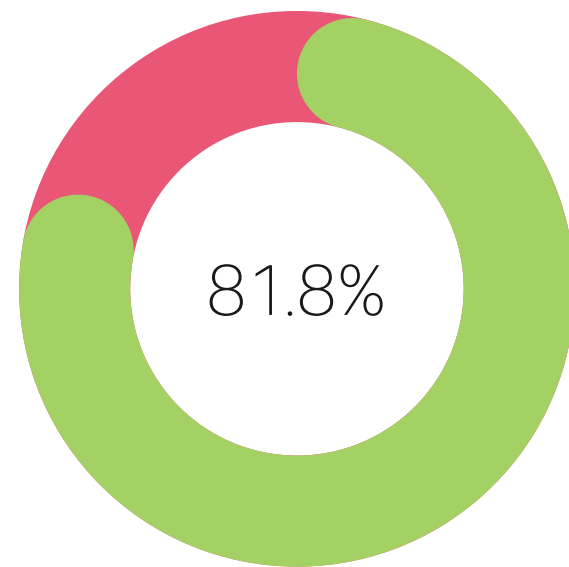


A seis meses de la promulgación de la Ley Karin, **un 83%** de los asalariados dependientes indica que su Empresa/Institución ha realizado alguna de las acción informativa evaluadas a sus trabajadores: informar sobre la ley, el protocolo o canales, realizar reuniones informativas, capacitaciones/talleres o disponibilizar material impreso/gráfico.

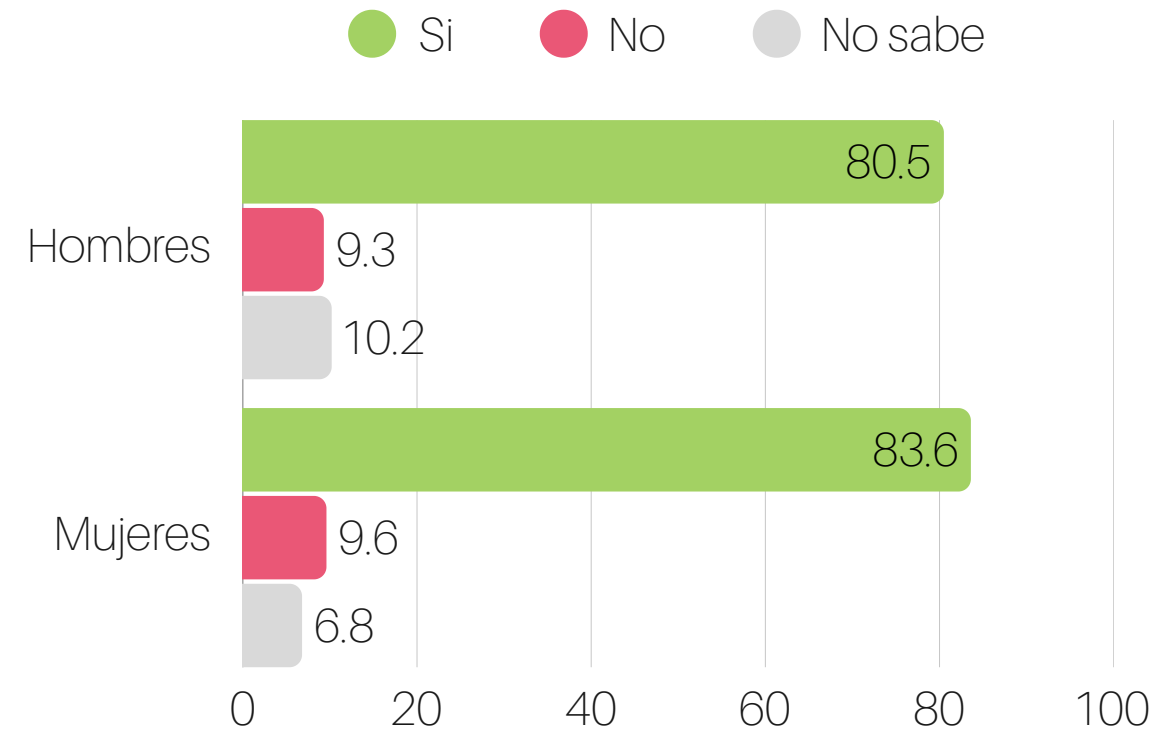
Política o Protocolo de Prevención

La empresa u organización en la que trabaja ¿cuenta con una política o un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?

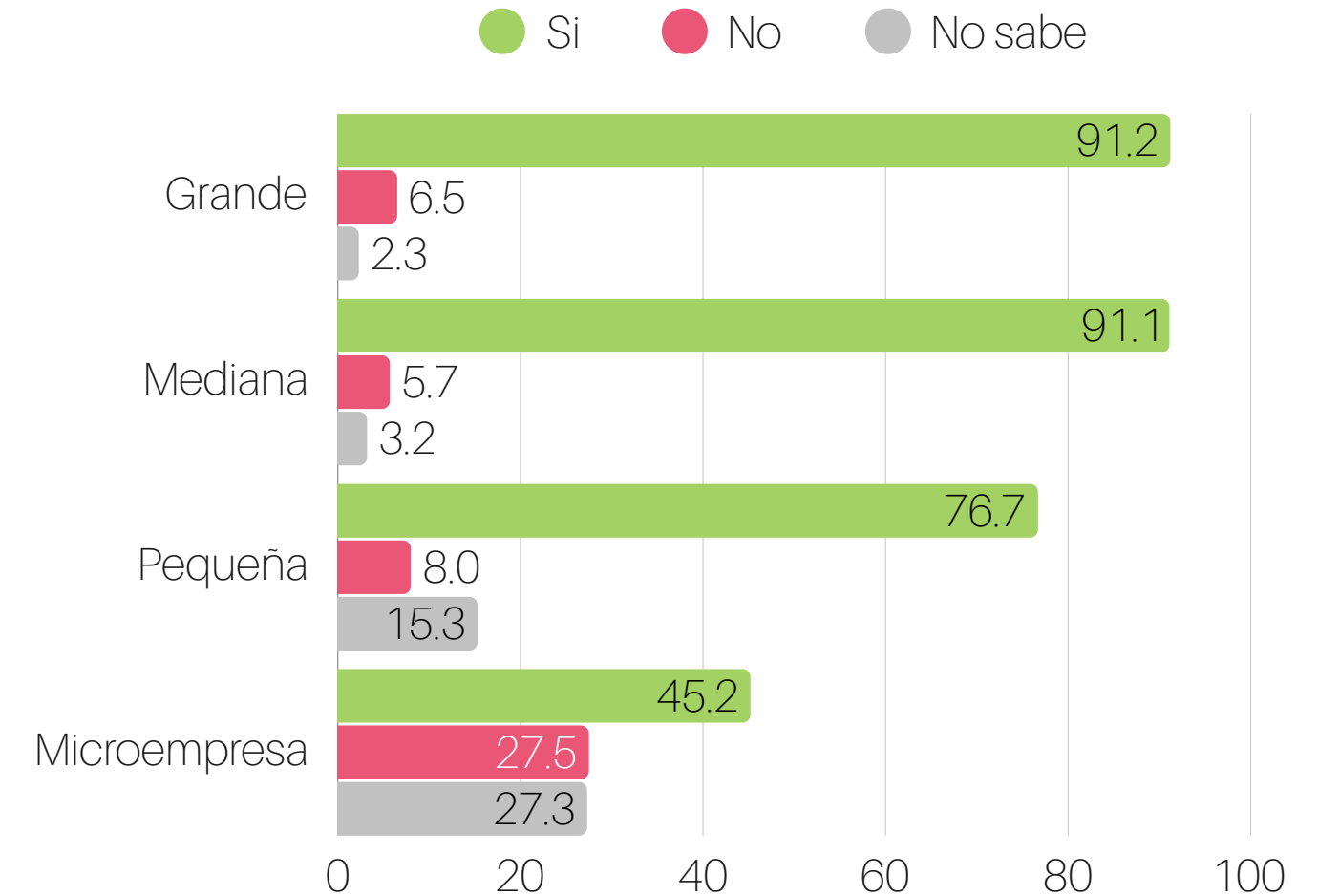
Total



Sexo



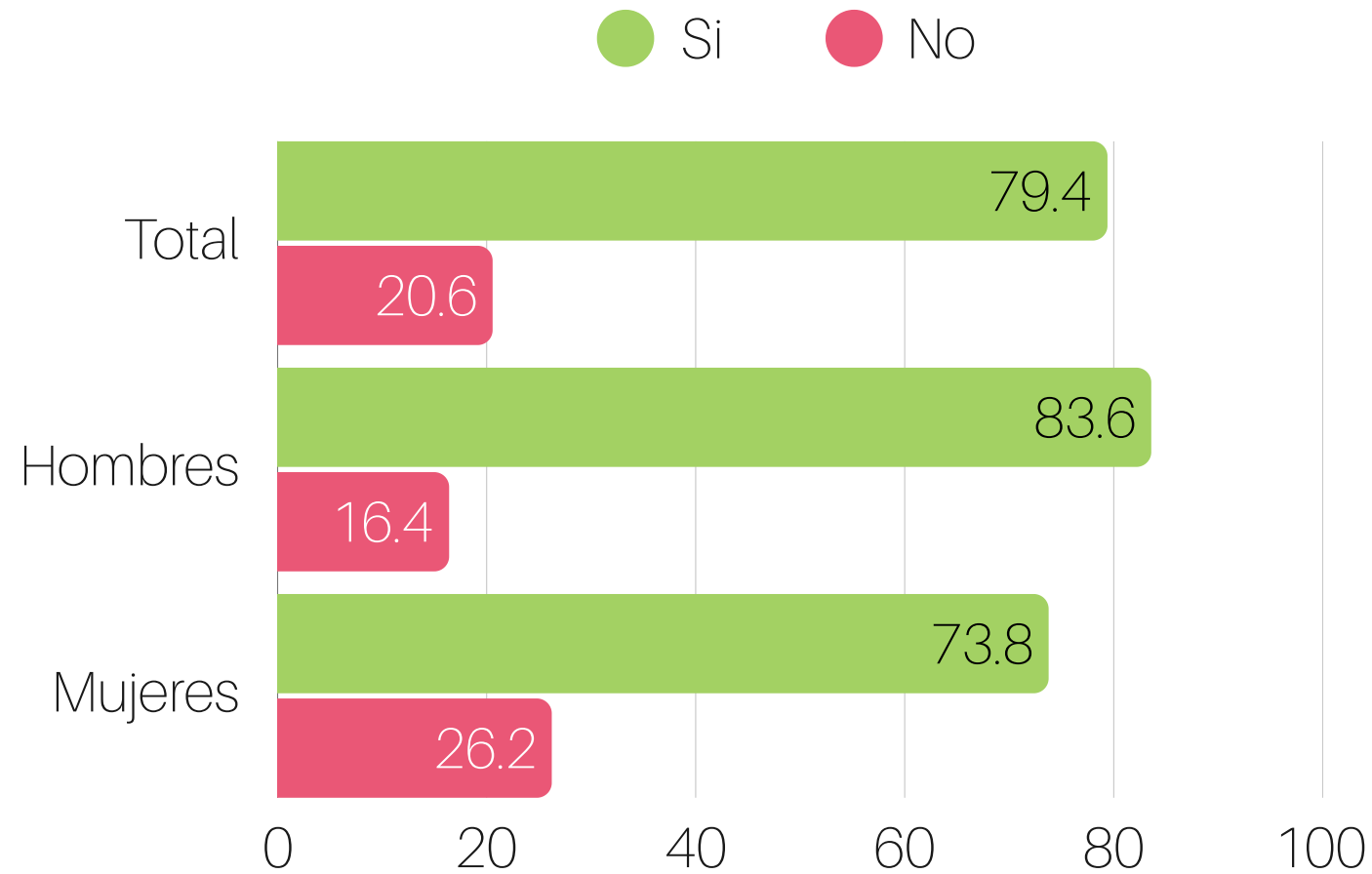
Tamaño Empresa



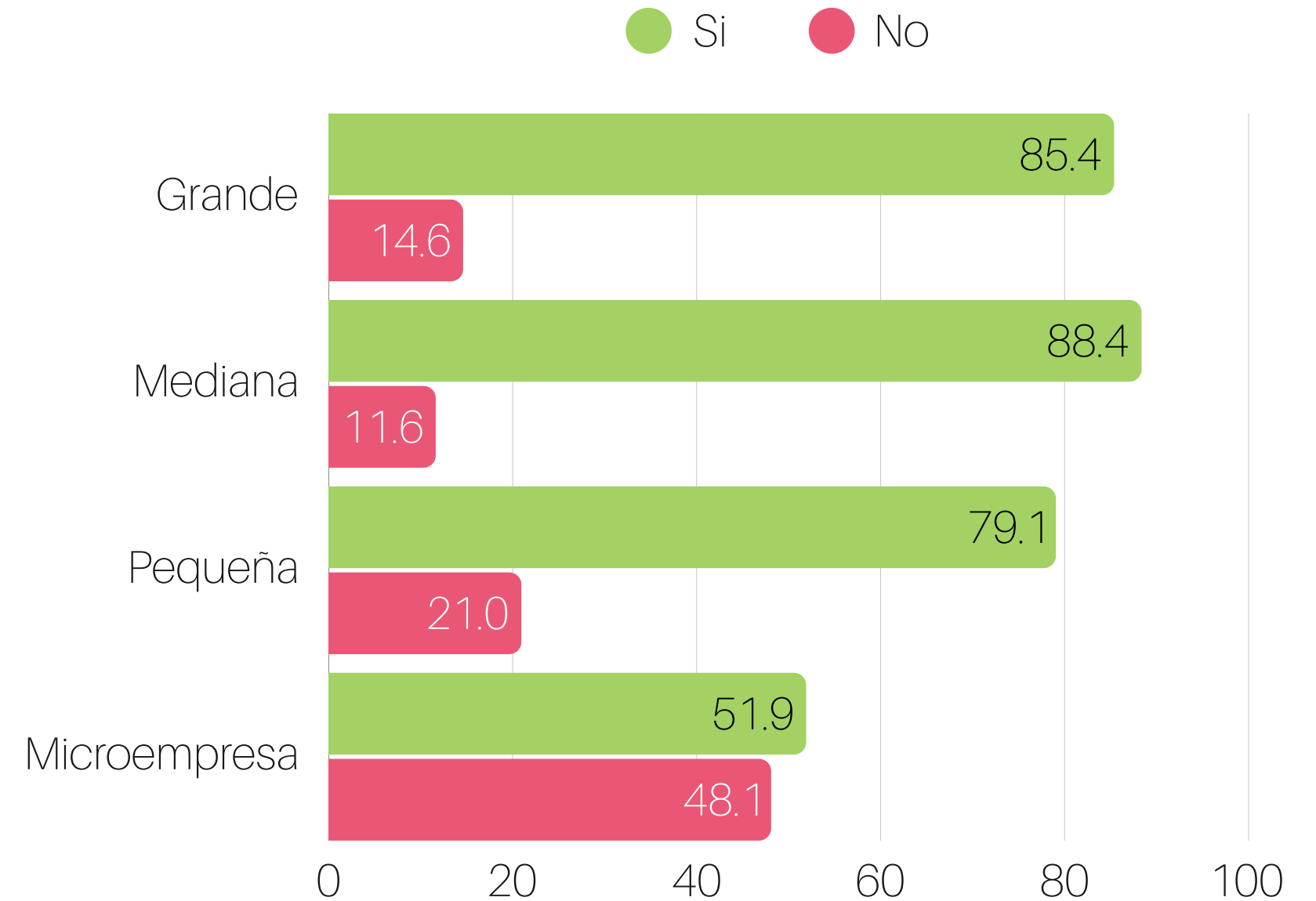
Información sobre la Ley Karin

En los últimos 12 meses, ¿ha recibido información desde su empleador relativa a la Ley Karin sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y su aplicación en la empresa?

Sexo



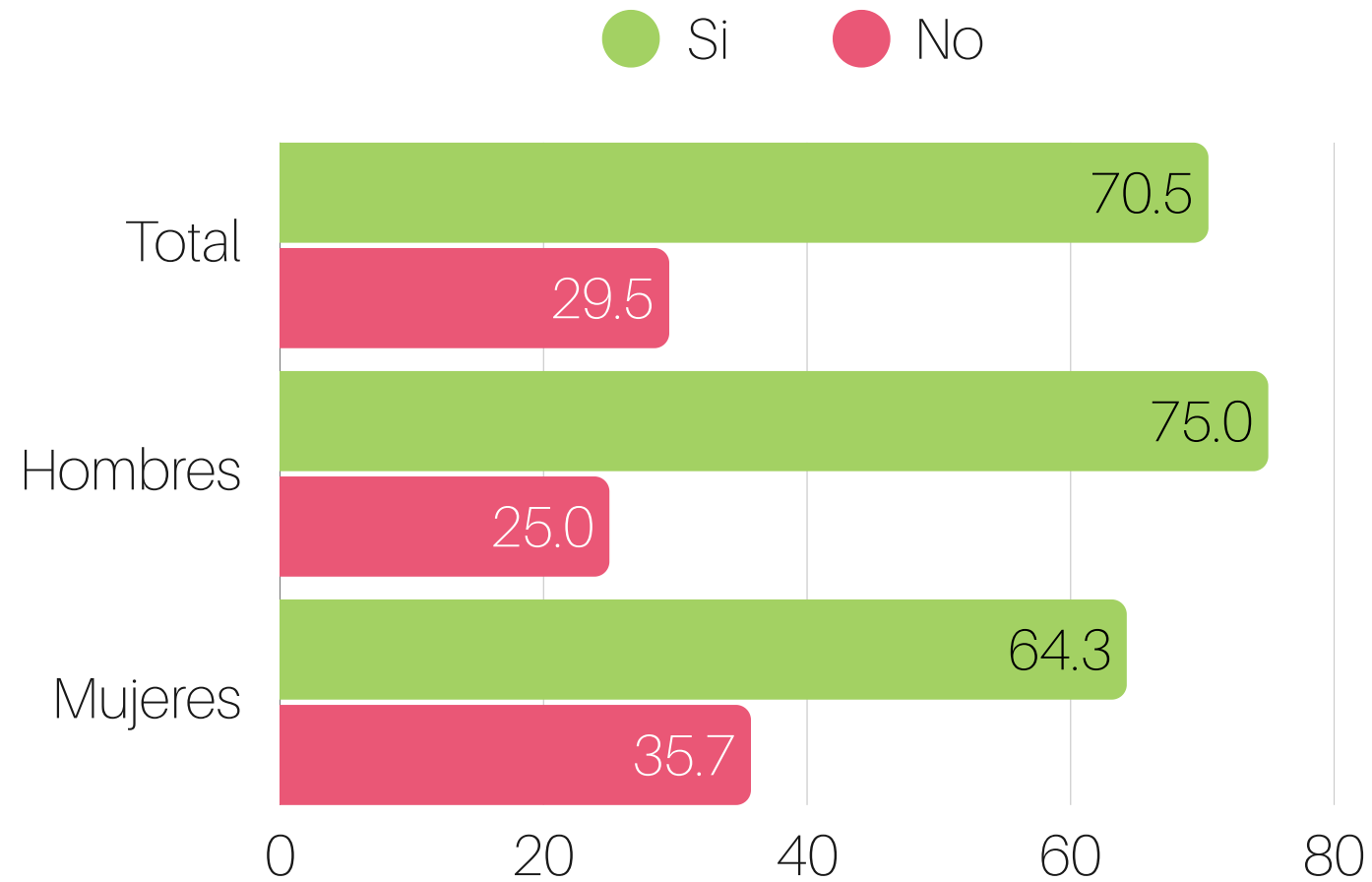
Tamaño Empresa



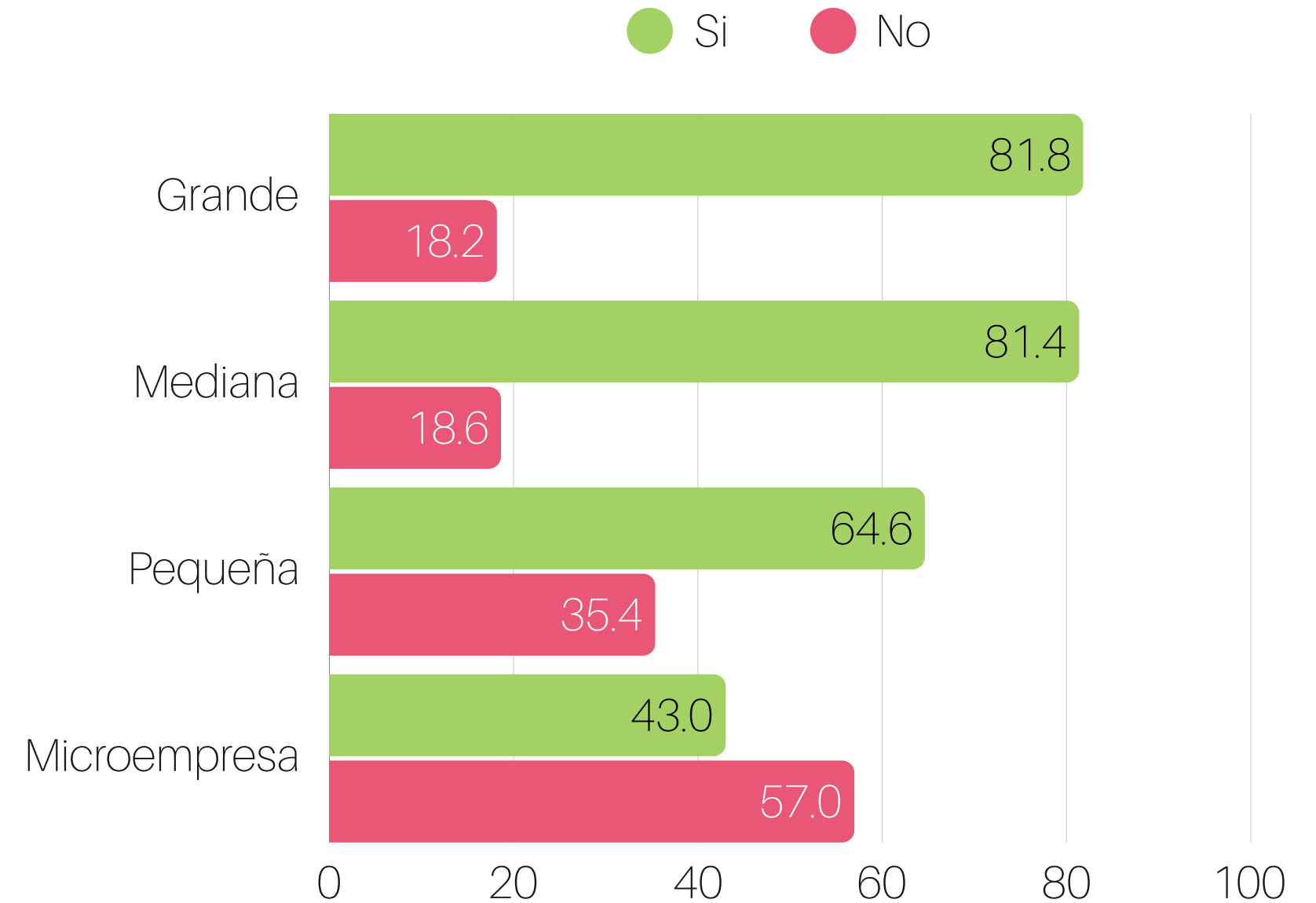
Información sobre protocolo: correo o comunicado

Específicamente, en los últimos 12 meses, ¿ha recibido un correo electrónico o un comunicado de su empresa informándole sobre el protocolo de aplicación de la Ley Karin sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?

Sexo



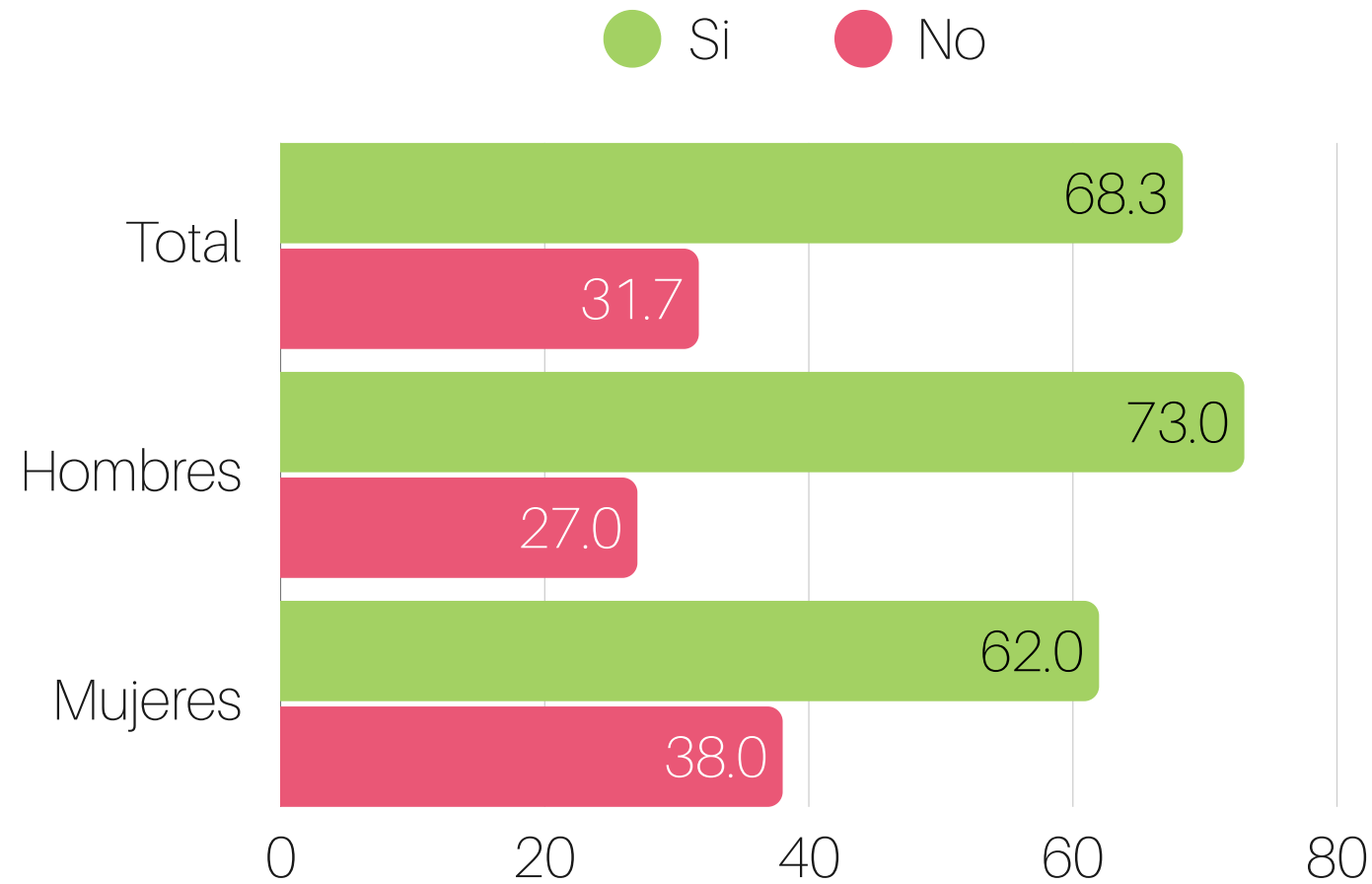
Tamaño Empresa



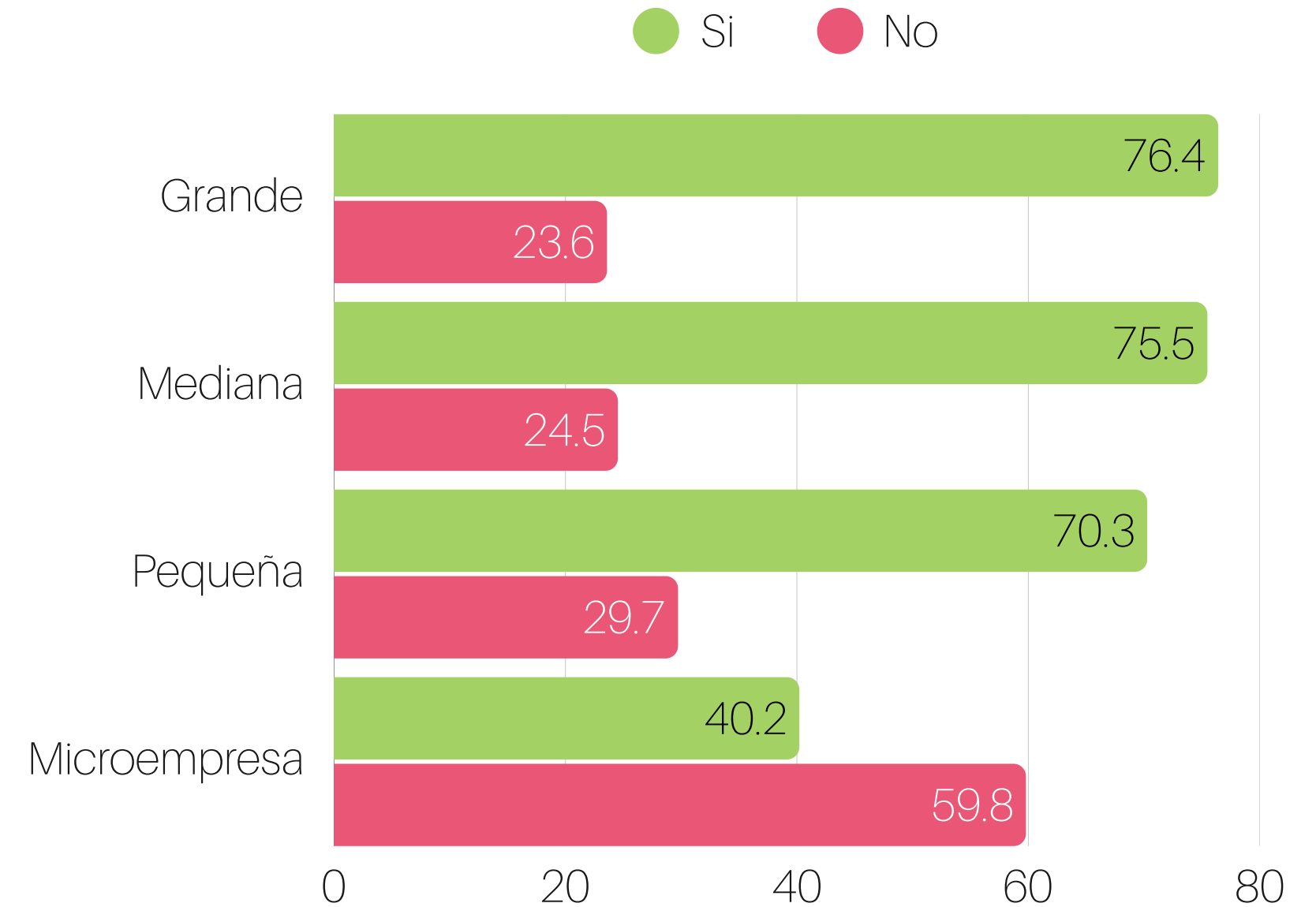
Información sobre protocolo: reuniones informativas

Específicamente, en los últimos 12 meses, ¿ha sido convocado a reuniones informativas sobre el protocolo de aplicación de la Ley Karin sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?

Sexo



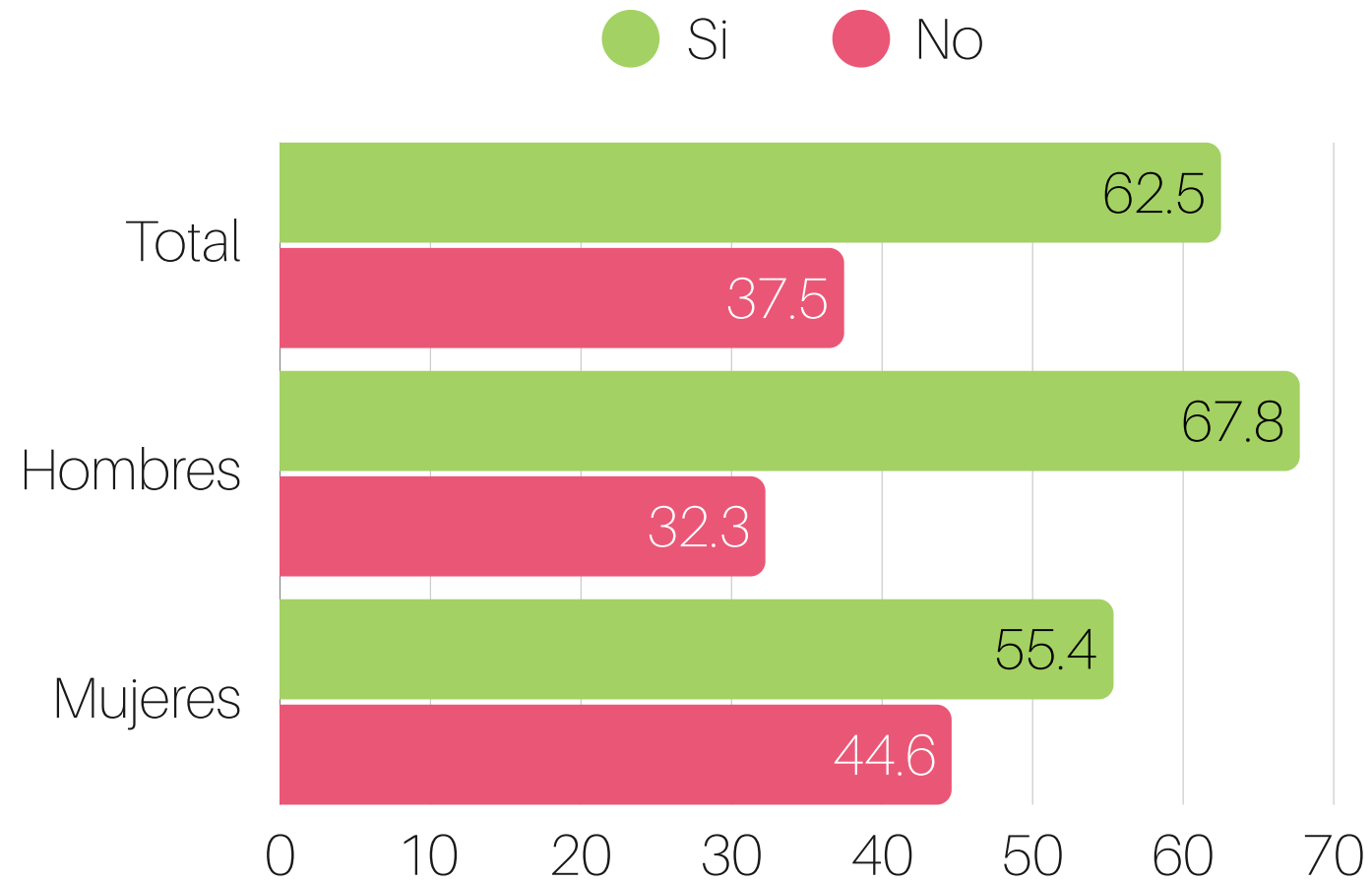
Tamaño Empresa



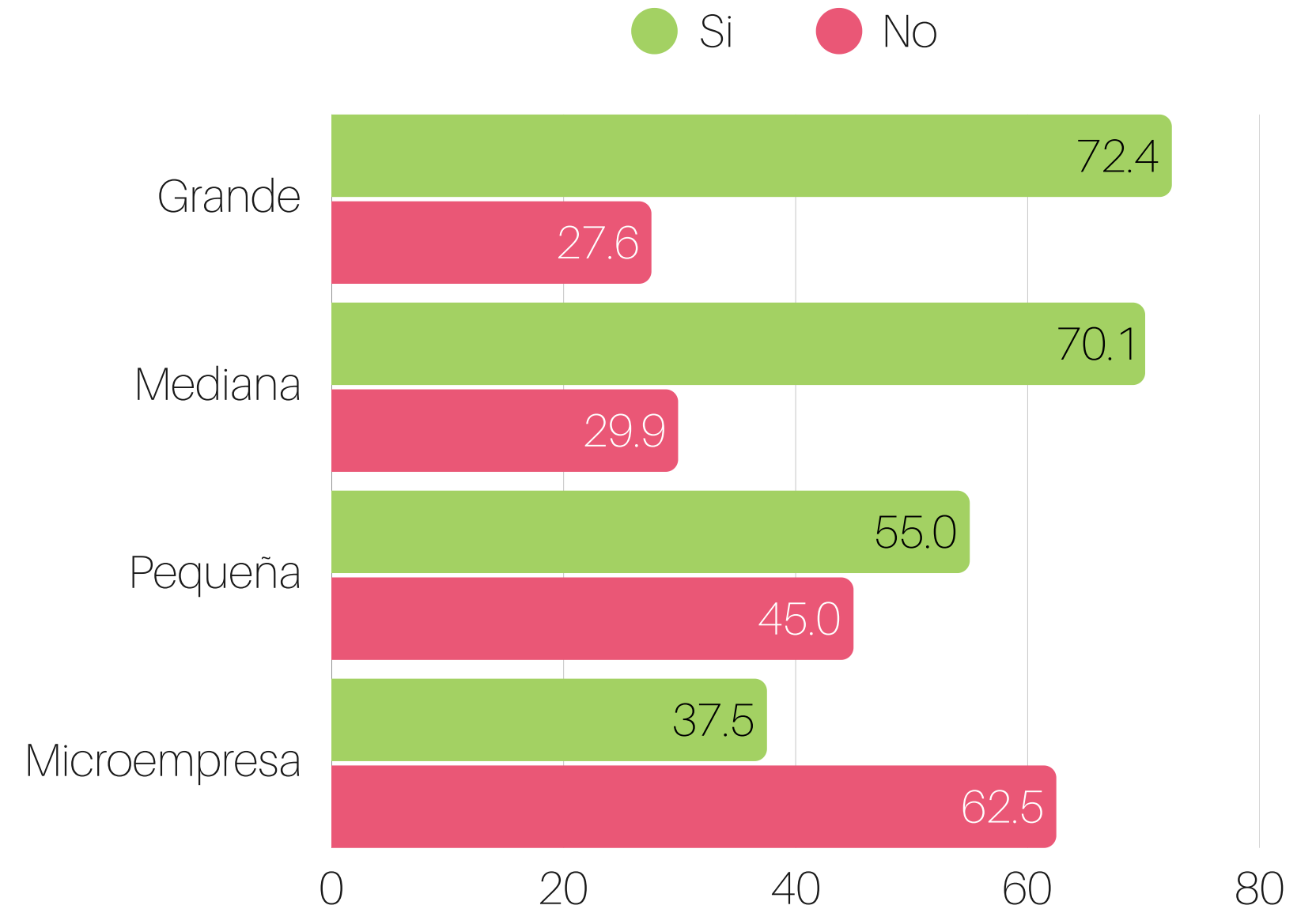
Información: carteles, material impreso o digital

Específicamente, en los últimos 12 meses, su empresa ¿ha colocado carteles o ha distribuido material impreso o digital sobre la aplicación de la Ley Karin sobre acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo?

Sexo



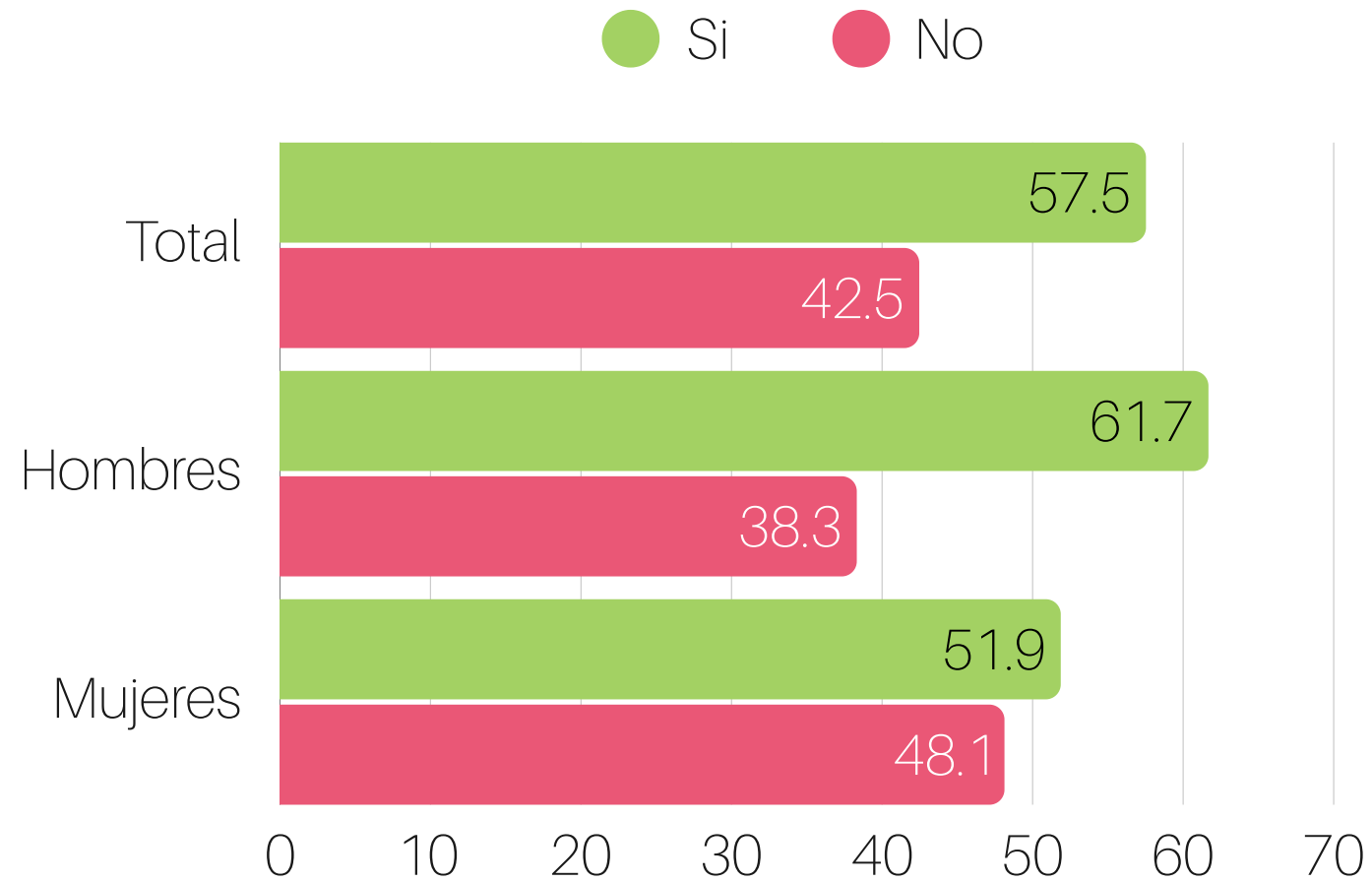
Tamaño Empresa



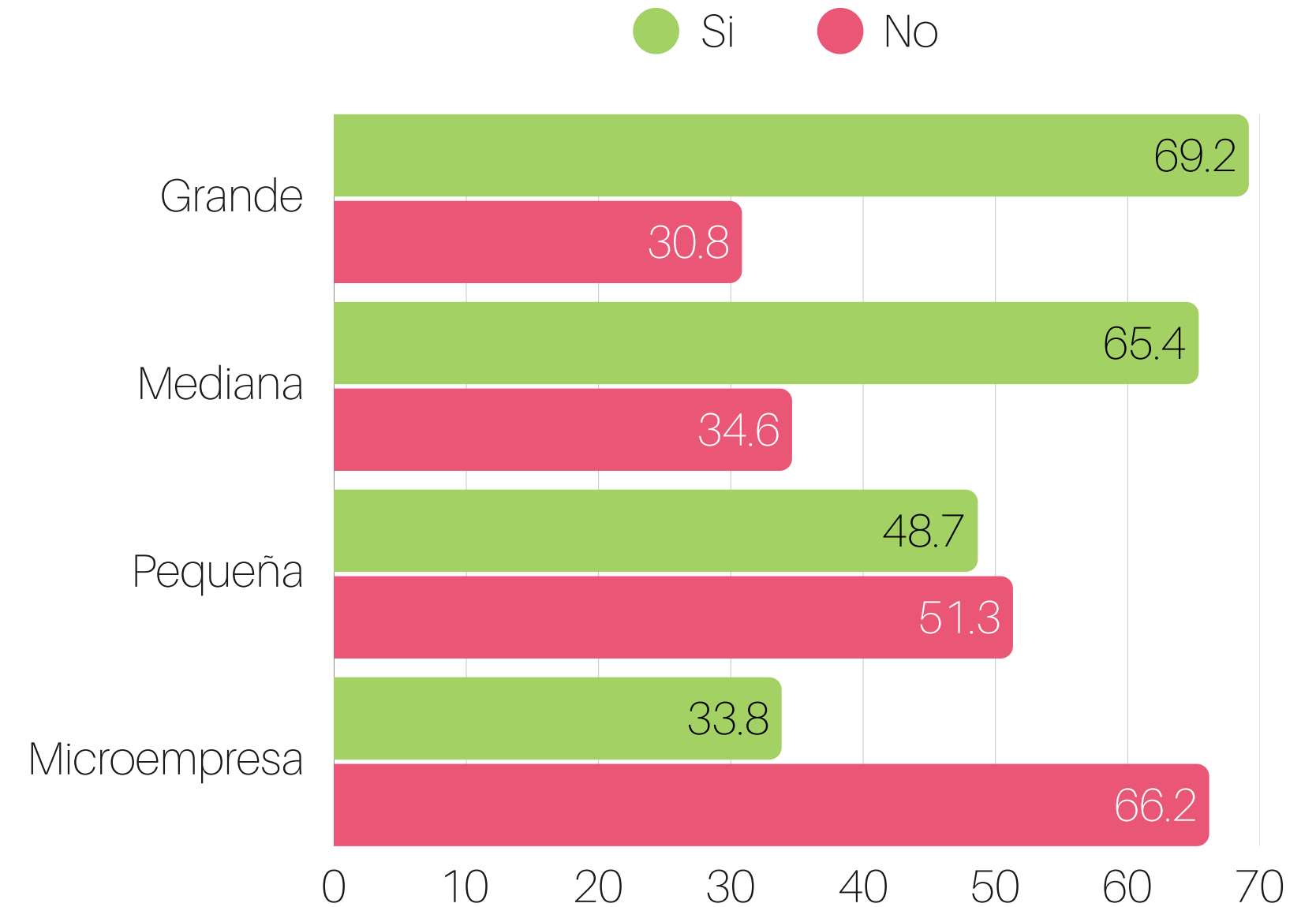
Capacitación sobre aplicación de la Ley Karin

Específicamente, en los últimos 12 meses, su empresa ¿le ha ofrecido capacitación o talleres sobre la aplicación de la Ley Karin relativa a la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo?

Sexo



Tamaño Empresa

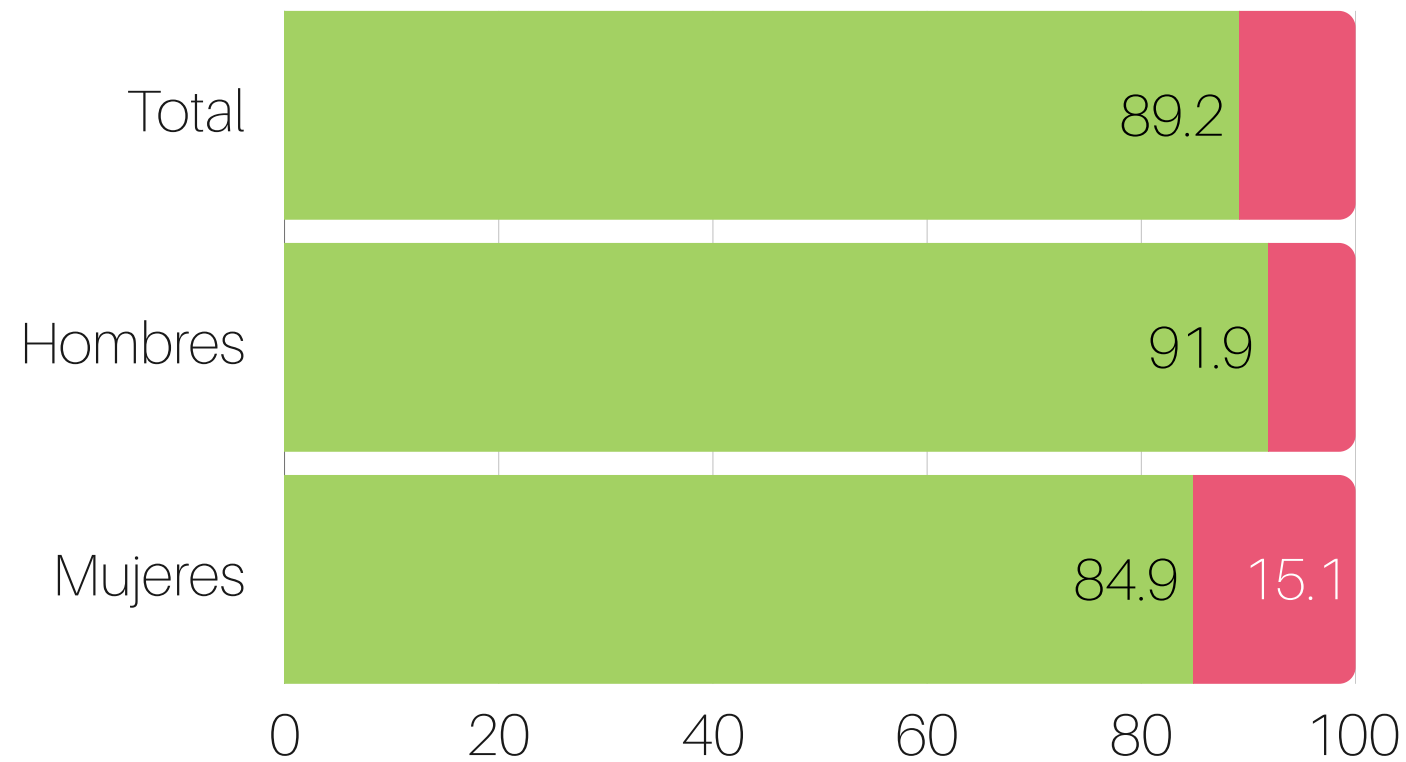


Capacitación sobre aplicación de Ley Karin

¿Participó usted en dicha capacitación o taller realizado por su empresa?
(responden solo quienes indicaron que su empresa les había ofrecido capacitación o talleres)

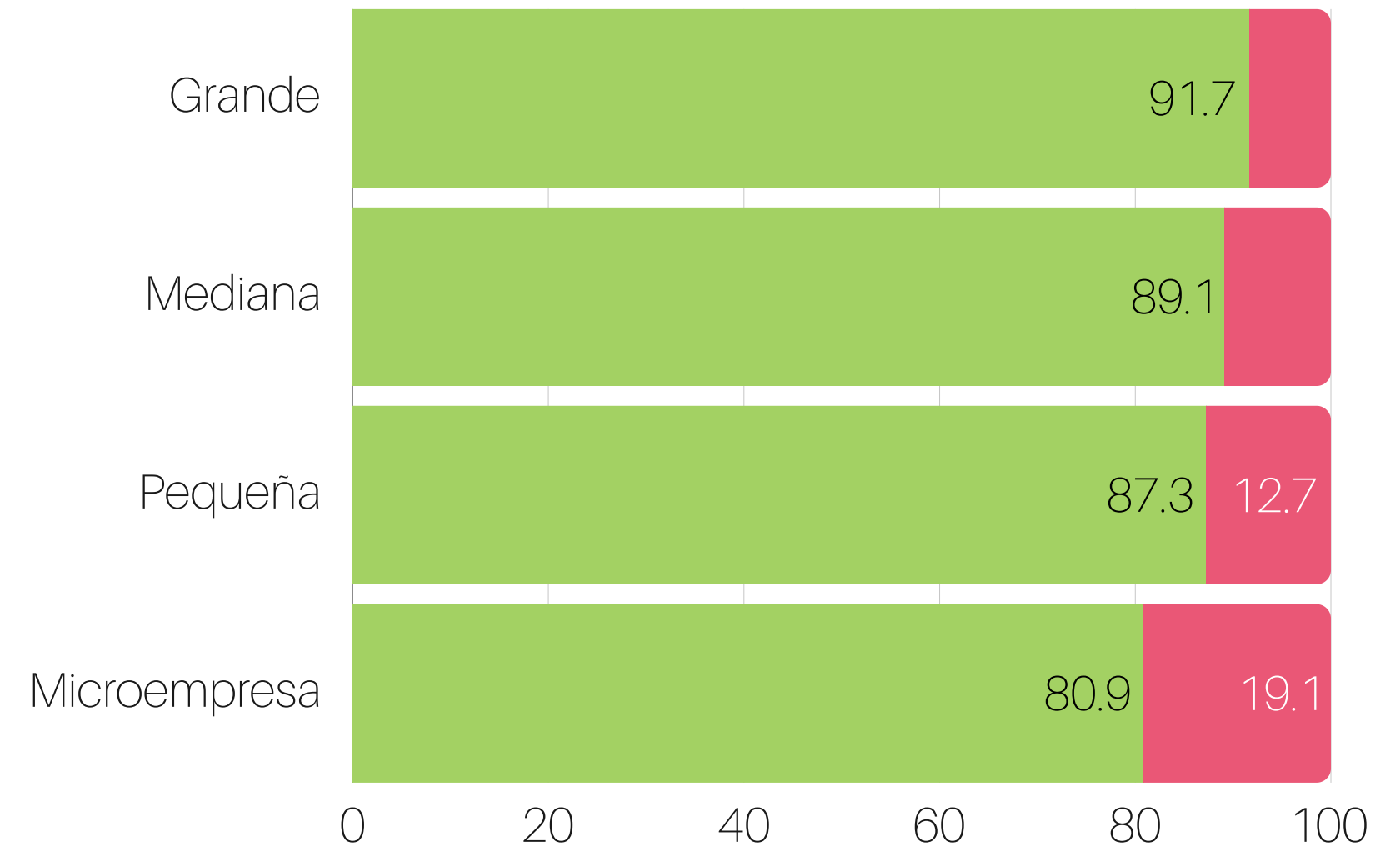
Sexo

Si No



Tamaño Empresa

Si No





achs

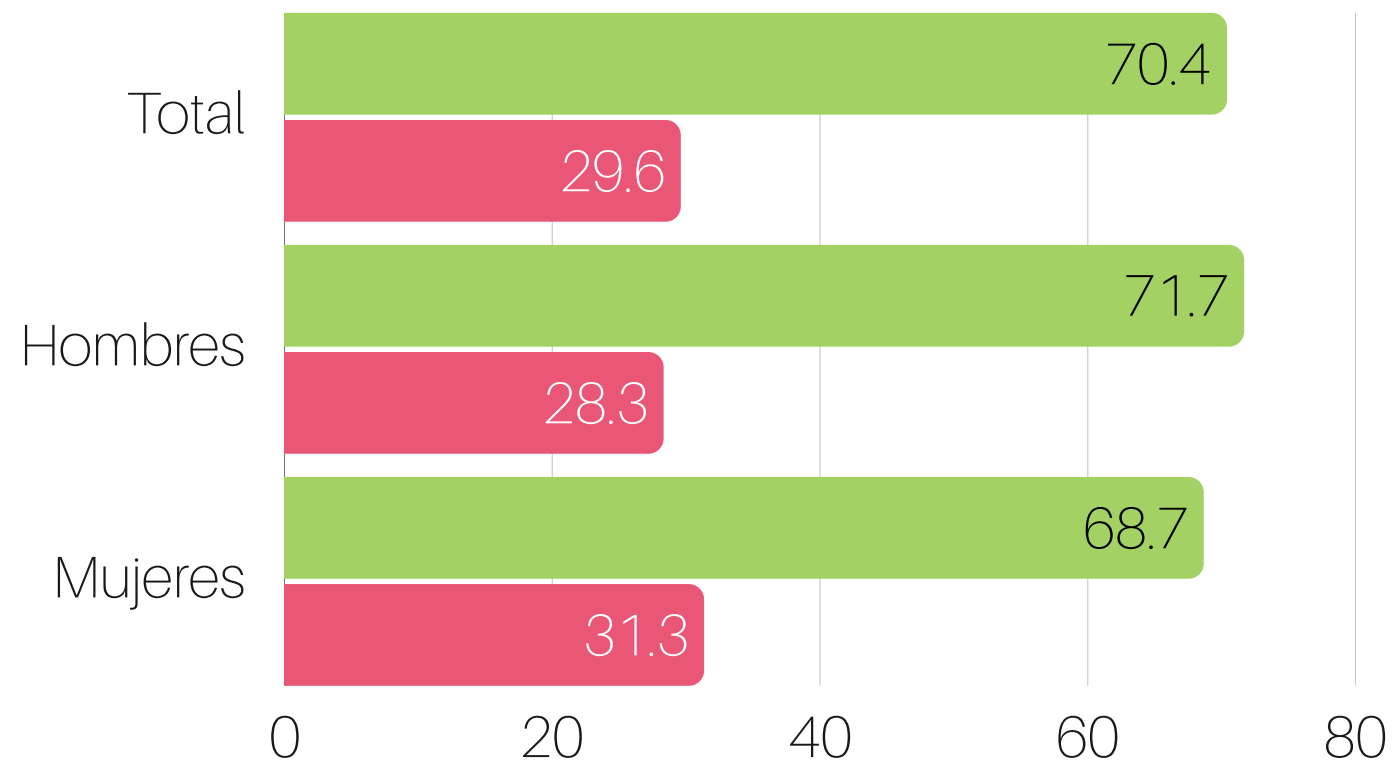
Termómetro de la Salud
Mental en el Trabajo
(Ronda 11)
Ambientes de Trabajo y
Salud Mental

Información sobre mecanismo y canales de denuncia

Específicamente, en los últimos 12 meses, su empresa ¿le ha informado sobre cómo y por qué canales debe denunciar situaciones de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo?

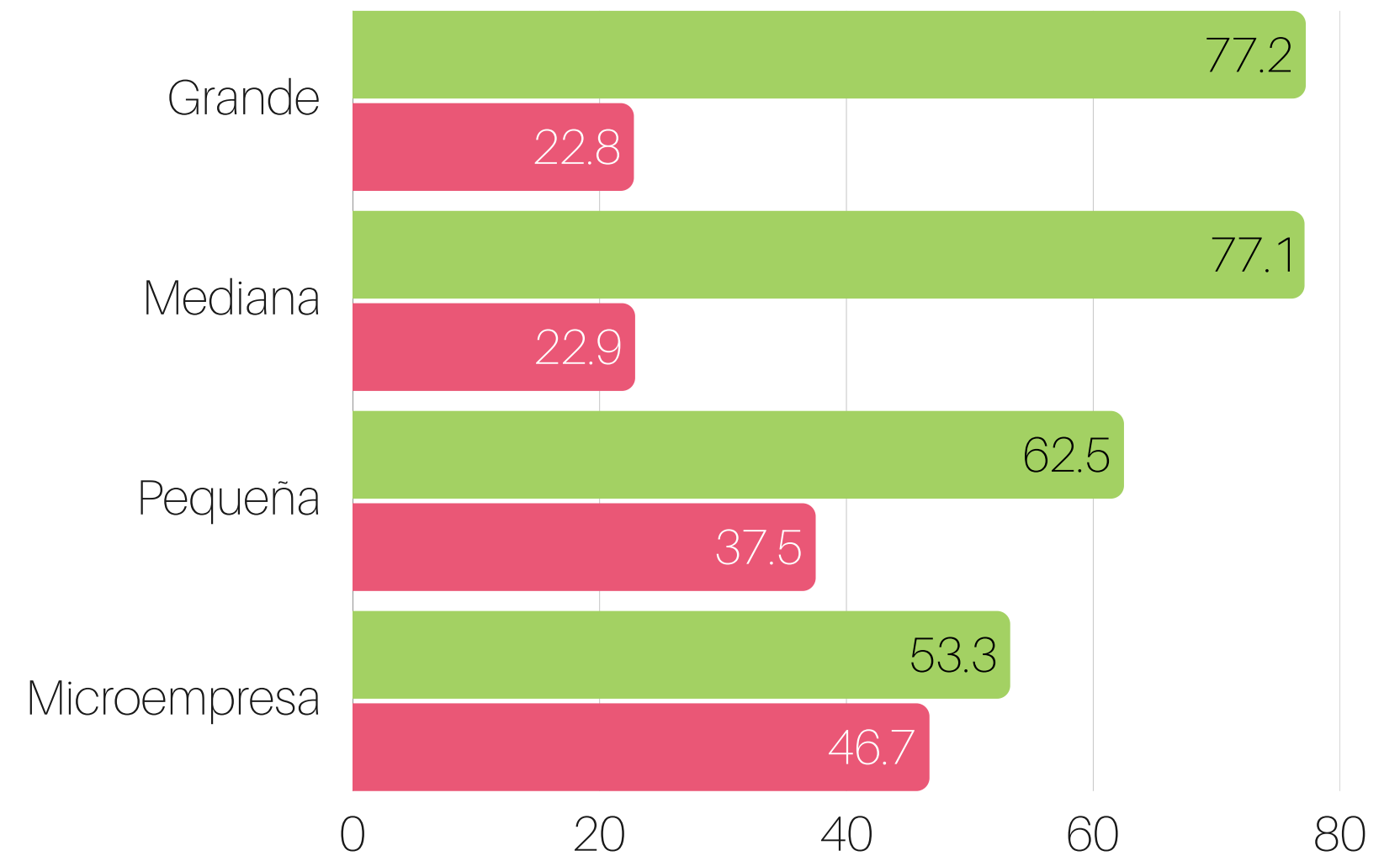
Sexo

● Si ● No



Tamaño Empresa

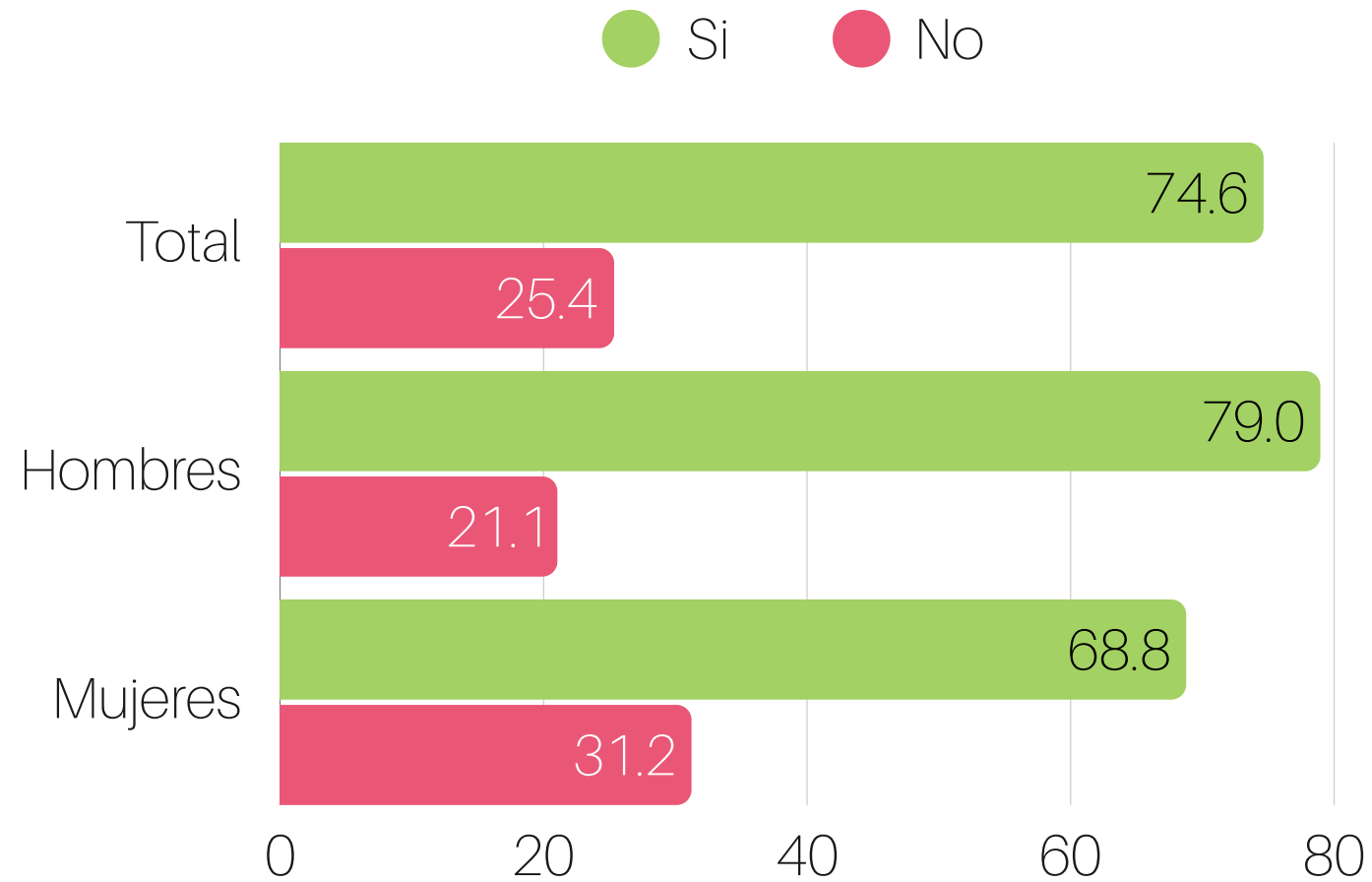
● Si ● No



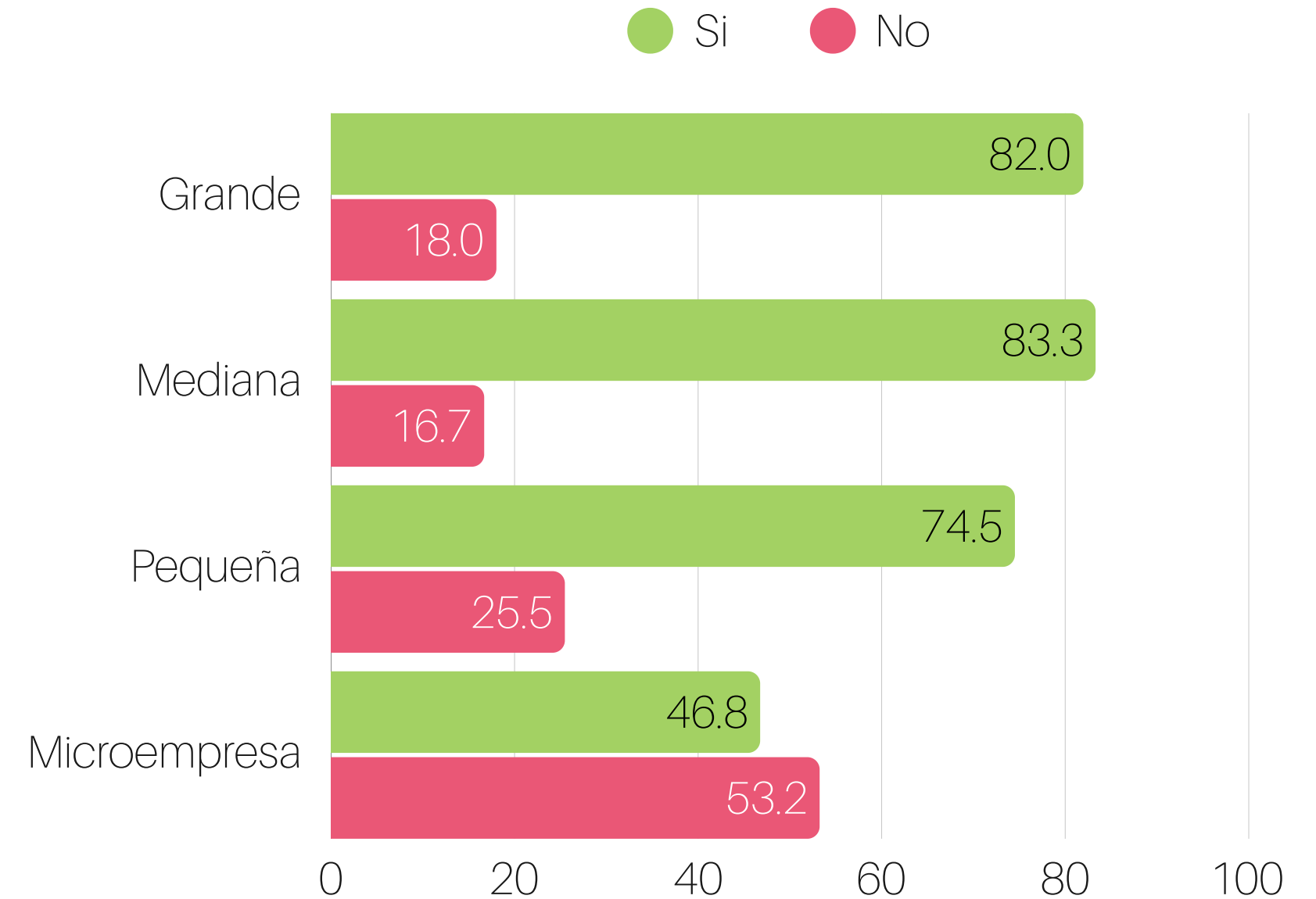
Existencia de canales de denuncia confidenciales

Si alguien tuviera que hacer una denuncia sobre acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo en su empresa (Ley Karin), ¿tiene su empresa canales de denuncia confidenciales que resguarden a la persona que denuncia?

Sexo



Tamaño Empresa



IV. CONCLUSIONES

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

- 1 Los resultados presentados sobre conductas ofensivas en el trabajo corresponden a lo indagado entre **abril y mayo de 2025** por el Termómetro de la Salud Mental.
- 2 Las conductas ofensivas a las que mayormente están expuestas las personas en el trabajo son **las disputas y los conflictos**, que son reportadas con frecuencia mensual o superior por el **4.1%** de quienes se encontraban trabajando y por el **14.7%** si se considera haber estado expuesto al menos algunas veces en los 12 meses anteriores.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

3 La exposición a **bromas desagradables** en el trabajo se da con alta frecuencia (mensual o superior) para el **1.9%** de quienes trabajan. Cuando se considera la exposición a estas conductas ofensivas al menos algunas veces en los últimos 12 meses, son también las **bromas desagradables** las de mayor cobertura, abarcando al **8.5%**.

4 Por otra parte, un **7.2%** de quienes trabajan reportan estar expuestos a **intimidación o sentirse ridiculizados o injustamente criticados frente a otros** algunas veces en el último año. Sin embargo, solo un **1.9%** reporta esta exposición con alta frecuencia (mensual o superior).

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

- 5 La exposición a **acoso por medio de correos, mensajes o redes sociales** en el trabajo se da con alta frecuencia (mensual o superior) para el **1%** de quienes trabajan, mientras que asciende al **3.1%** cuando se considera haber recibido dicha conducta ofensiva al menos algunas veces en los últimos 12 meses.
- 6 Por otra parte, solo un **2%** de quienes trabajan reportan haber estado expuestos a **acoso sexual**; y un **0.9%** para quienes reportan exposición a **violencia física en el trabajo**, en ambos casos cuando se considera conductas algunas veces durante el último año.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

- 7 Un **22.2%** de quienes se encontraban trabajando en calidad de dependientes reportó haber estado expuesto algunas veces a alguna conducta ofensiva en el trabajo en los 12 meses anteriores, **afectando en mayor proporción a los hombres** (24,3%) que a las mujeres (19.3%).
- 8 La exposición a conductas ofensivas en el trabajo es **mayor en quienes tienen menos de 25 años y en el grupo entre 35 y 44 años; en el grupo de educación superior técnica y universitaria incompleta**. Asimismo esta exposición **es mayor en las empresas grandes y afecta más a quienes tienen problemas de deuda** en el hogar.

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

- 9 Se encuentra una **alta asociación** entre **exposición a conductas ofensivas en el trabajo** y reportar una **menor satisfacción con el trabajo** y exhibir **mayores niveles de agotamiento laboral** (burnout).
- 10 Si bien la exposición a situaciones con carácter de conductas ofensivas en el trabajo es 22.2% para el total de trabajadores, esta es **mayor en quienes presentan niveles mayores de soledad (45%) y problemas de sueño (43.8%).**

Exposición a conductas ofensivas en el trabajo

- 11 Se encuentra también una **alta asociación entre exposición a conductas ofensivas en el trabajo y problemas de salud física**. La exposición asciende a **46.8%** entre quienes autoreportan un mal estado de salud; es mayor entre quienes presentan **condiciones crónicas de salud**, y asciende a **33.9%** en quienes presentan dolor crónico.
- 12 Finalmente, se encuentra una **alta asociación entre exposición a conductas ofensivas en el trabajo y problemas de salud mental**. La exposición asciende a **46,9%** entre quienes presentan sospecha o problemas de salud mental, de **45.9%** en quienes presentan síntomas de depresión y de **40.7%** en quienes reportan altos niveles de ansiedad.

Vulnerabilidad Percibida

en el trabajo

- 13 • Un **13%** de los trabajadores dependientes indica que siempre o casi siempre **se les hace sentir que pueden ser fácilmente reemplazados** en su trabajo. Le sigue el **miedo a pedir mejores condiciones de trabajo** subrayado por el **11.9%** de los trabajadores.
- 14 • Un **8.9%** de los trabajadores dependientes indica que siempre o casi siempre **se siente indefenso ante el trato injusto de sus superiores** y, por otra parte, un **9.1%** señala **tener miedo a que lo despidan si no hace lo que le pidan** en el trabajo.
- 15 • Un **7.1%** de los asalariados piensa que siempre o casi siempre **sus superiores lo tratan de forma discriminatoria**, mientras que un **3.7%** señala **que lo tratan de forma autoritaria o violenta** en el trabajo.

Respuesta Empresa/Institución

Ley Karin

- 16 • En marzo/abril 2025, un **81.8%** de los trabajadores dependientes indica que su Empresa o Institución contaba con un protocolo o política de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- 17 • El desarrollo de protocolos o políticas de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo es mayor en empresas medianas y grandes (un **91%** de sus trabajadores indican implementación) que en pequeñas (un **76.7%** de sus trabajadores indican implementación).
- 18 • La implementación de protocolos o políticas de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo es significativamente menor en las microempresas (un **45.2%** de sus trabajadores indican implementación) que en las de mayor tamaño.

Respuesta Empresa/Institución

Ley Karin

19

En marzo/abril 2025, un **79.4%** de los trabajadores dependientes indica que su Empresa o Institución brindaba información sobre la Ley Karin y su aplicación; un **74.6%** que ofrecía canales de denuncia confidenciales; un **70.5%** información sobre la aplicación del protocolo y un **70.4%** información sobre los canales de denuncia. Por otra parte, el **68.3%** señaló que su Empresa o Institución había ofrecido reuniones informativas sobre el protocolo de aplicación de la Ley; un **62.5%** material impreso/digital sobre esta y un **57.5%** capacitación o talleres al respecto.

20

En cuanto a la participación en capacitación o talleres sobre la Ley Karin, un **89.2%** de aquellos/as trabajador/as cuya institución los ofreció indicó haber participado (**91.9%** de hombres y **84.9%** de mujeres). El tamaño de la Empresa/Institución aparece asociado al nivel de participación en capacitación o talleres: en las grandes es **91.7%**, las medianas **89.1%**, las pequeñas **87.3%** y en las microempresas **80.9%**.

TERMÓMETRO DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO ACH-UC (RONDA 11)

AMBIENTES DE TRABAJO Y SALUD MENTAL

David Bravo (Centro de Estudios y Encuestas Longitudinales, UC)

Antonia Errázuriz (Departamento de Psiquiatría, Escuela Medicina UC)

Isabel Contrucci (Achs)

Daniela Campos (Achs)

22 de julio de 2025



Centro UC
Encuestas y Estudios
Longitudinales

