

**PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA REDUCIR LAS BRECHAS  
DETECTADAS EN EL CUESTIONARIO CEAL - SM DE LA EMPRESA  
OTEY GO**

Trabajo de Titulación para optar al Título  
Profesional de INGENIERO EN  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
Y AMBIENTALES

Alumno:

Vicente Gatica Grandón

Profesor Guía:

Claudia Grandón Farías



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE MONOGRAFÍA A REPOSITORIO ACADÉMICO

### 1.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO

**Tipo de monografía (marcar una opción):**  Memoria o trabajo de título;  Tesis de Postgrado;

**Título del trabajo:** Propuesta de plan de acción para reducir las brechas detectadas en el cuestionario CEAL-SM de la empresa Otey GO.

**Nombre del candidato(a):** Vicente Marcelo Gatica Grandón

**Carrera / Grado:** Ing. en Prevención de Riesgos Laborales y Ambientales.

**Campus:** Concepción ; **Departamento:** Construcción y Prevención de Riesgos

### 2.- VALIDACIÓN DEL PROFESOR GUÍA/DIRECTOR DE TESIS

Yo, Claudia Roxana Grandón Farías, en mi calidad de profesor(a) guía/director(a) del trabajo académico mencionado anteriormente **DEJO CONSTANCIA** que:

- He revisado esta versión del documento y corresponde a la versión final aprobada del trabajo.
- El trabajo cumple con los requisitos académicos y de formato establecidos por la institución

### 3.- EVALUACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD POR PROPIEDAD INDUSTRIAL

El trabajo **NO contiene información que amerite confidencialidad** y puede ser publicado de inmediato en repositorio con acceso abierto.

El trabajo **CONTIENE** información con potenciales implicancias de propiedad industrial o intelectual y requiere un periodo de confidencialidad (embargo) por:

6 meses;  12 meses;  2 años;  3 años;  5 años;  10 años

Fundamentación de la necesidad de confidencialidad (obligatorio si se solicita embargo):

### 4.- FIRMAS

**Profesor(a) guía o director(a) de memoria o tesis:**

**Fecha:** 09/09/2025

**Firma:**

**Estudiante o Candidato(a):**

**Fecha:** 09/09/2025

**Firma:**

*Este formulario debe ser insertado como página 2 de la memoria o tesis, completado y firmado por estudiante y profesor(a) antes de la entrega en portal PRISMA de Biblioteca USM.*

## DEDICATORIA

A todos quienes me han acompañado en este proceso tan significativo de mi vida, un camino que marcó un antes y un después, donde volver a los estudios significó un cambio de 180 grados. Una experiencia que jamás imaginé vivir, pero que siempre supe que algún día llegaría.

Agradezco de corazón a toda mi familia: mis abuelos, padres, hermanos, tíos, primos y, muy especialmente, a mi pareja, por estar presentes en cada momento en que necesité apoyo. Pero, sobre todo, dedico este logro a mi pilar fundamental, mi hijo, motor y razón de cada esfuerzo.

Hoy puedo decir con certeza que cada sacrificio valió la pena: las noches en vela estudiando, los turnos nocturnos, los fines de semana de trabajo, los entrenamientos para mantenerme fuerte y sano... todo cobró sentido. Cada segundo, cada minuto y cada hora invertida me condujeron hasta aquí.

Este logro no es solo mío, es de todos ustedes que creyeron en mí y me sostuvieron cuando más lo necesité.

GRACIAS TOTALES...

## RESUMEN

El presente documento expone una propuesta de plan de acción estratégico orientado a reducir las brechas psicosociales identificadas mediante la aplicación del Cuestionario CEAL-SM en Otey Gras & Oil S.A., fortaleciendo con ello el bienestar laboral, la salud mental y el desempeño organizacional.

Se presenta el perfil institucional, detallando la misión, visión, política integrada y estructura organizacional de la empresa, destacando su compromiso con la sostenibilidad, la calidad, el medio ambiente y la seguridad laboral. Describiendo un modelo de gestión jerárquico, con áreas funcionales estratégicas y operativas definidas, lo que permite contextualizar adecuadamente el análisis posterior de riesgos.

Se desarrolla marco legal aplicable, donde se identifican las principales normativas nacionales e internacionales que respaldan la implementación del Protocolo CEAL-SM. Entre ellas destacan la Ley N° 16.744, el Código del Trabajo, el Convenio 190 de la OIT, la Ley Karin y el reciente Decreto Supremo N° 44, que refuerzan la obligación de evaluar y controlar los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo.

Posteriormente, se describe de manera detallada la metodología de aplicación del protocolo, desde la conformación del comité de aplicación hasta la formulación participativa de medidas correctivas, pasando por la difusión interna, la aplicación del cuestionario, el procesamiento de resultados y el diseño del plan de acción.

En la sección de resultados, se identifican dimensiones críticas como *conflicto de rol*, *vulnerabilidad* y *compañerismo*, con porcentajes superiores al 60% de trabajadores en niveles de riesgo medio o alto. Estas dimensiones revelan déficits de comunicación, temor a represalias, y baja cohesión grupal, factores que afectan directamente la percepción de bienestar de los trabajadores.

Como respuesta, se propone un plan de acción específico, que incluye:

- La difusión del organigrama institucional.
- La ejecución de talleres de comunicación efectiva.
- La implementación de canales confidenciales de expresión laboral.

Cada medida incluye responsables, fechas de monitoreo y áreas de ejecución, alineadas con los principios de mejora continua y participación activa de los trabajadores.

Otey GO S.A. a pesar de formar parte del segmento de pequeñas empresas, los riesgos psicosociales presentan un impacto igualmente relevante en el ambiente laboral, afectando tanto la salud mental de los trabajadores como la productividad organizacional. Las estadísticas de días perdidos en empresas de tamaño similar reflejan que estas problemáticas no son exclusivas de grandes industrias, lo que reafirma la necesidad de implementar una estrategia preventiva estructurada, enfocada en el bienestar integral de las personas trabajadoras y en la construcción de entornos laborales saludables.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
OBJETIVO.....	3
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
CAPITULO 1: PERFIL INSTITUCIONAL Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	4
1. Organización “Otey Gras & Oil S.A.”.....	5
1.1 estructura organizacional.....	5
1.1.1 Alta Dirección.....	5
1.1.2 Áreas Funcionales.....	6
1.1.3 Gestión de Planta.....	6
1.1.4 Área de Mantenimiento y Empresas Contratistas.....	6
1.2 misión.....	7
1.3 VISIÓN.....	7
1.4 política.....	8
1.4.1 Calidad, Inocuidad Alimentaria y Trazabilidad.....	8
1.4.1.1 Compromiso con la Calidad.....	8
1.4.1.2 Inocuidad Alimentaria.....	8
1.4.1.3 Trazabilidad y Segregación.....	8
1.4.1.4 Auditorias y Verificación.....	8
1.4.2 Sostenibilidad y Gestión Ambiental:.....	8
1.4.2.1 Compromiso Ambiental:.....	8
1.4.2.2 Explotación Sostenible y Protección de la Biodiversidad.....	8
1.4.2.3 Gestión de Residuos y Eficiencia Energética.....	9
1.4.3 Seguridad y Salud Ocupacional.....	9
1.4.3.1 Ambiente de Trabajo Seguro.....	9
1.4.3.2 Cumplimiento Normativo.....	9
1.4.4 Responsabilidad Social y Relaciones con la Comunidad.....	9
1.4.4.1 Relaciones con la Comunidad.....	9
1.4.4.2 Desarrollo Sostenible.....	9
1.4.4.3 Capacitación y Desarrollo Personal.....	9
CAPITULO 2: MARCO REGULATORIO.....	10
2 alcance y fundamentos legales.....	11

2.1	constitución política de la republica de chile. ....	11
2.2	Convenio n°155 de la oit: sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 ....	11
2.2.1	Artículo 3°.....	11
2.2.2	Artículo 4°.....	11
2.2.3	Artículo 11°.....	12
2.3	Convenio N° 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006.....	12
2.3.1	I. DEFINICIONES .....	12
2.3.1.1	Artículo 1°.....	12
2.3.2	II. OBJETIVO.....	12
2.3.2.1	Artículo 2°.....	12
2.3.3	III. POLÍTICA NACIONAL.....	13
2.3.3.1	Artículo 3°.....	13
2.3.4	IV. SISTEMA NACIONAL.....	13
2.3.4.1	Artículo 4°.....	13
2.3.5	V. PROGRAMA NACIONAL.....	13
2.3.5.1	Artículo 5°.....	13
2.4	Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019.....	14
2.4.1	Artículo 4°.....	14
2.5	LEY N° 16.744 SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	14
2.5.1	ARTICULO 27°.....	15
2.6	Ley N° 21.643 Modifica el Código del Trabajo y otros Cuerpos Legales, en Materia De Prevención, Investigación Y Sanción Del Acoso Laboral, Sexual O De Violencia En El Trabajo .....	15
2.6.1	ARTICULO 1° “MODIFICASE EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA SIGUIENTE FORMA.....	15
2.7	DFL 1 Fija Texto Refundido, Coordinado Y Sistematizado De La Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional De Bases Generales De La Administración Del Estado .....	17
2.7.1	ARTICULO 2° .....	17
2.8	DFL 1 Fija El Texto Refundido, Coordinado Y Sistematizado Del Código Del Trabajo.....	18
2.8.1	LIBRO II “DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES” .....	18
2.9	CÓDIGO DEL TRABAJO.....	19

2.9.1	ARTICULO 1°.	19
2.10	Decreto Supremo N° 44 “Aprueba nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable” del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.	19
2.11	Decreto 109 Aprueba El Reglamento Para La Calificación Y Evaluación De Los Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, De Acuerdo Con Lo Dispuesto En La Ley 16.744, De 1° De febrero De 1968, Que Estableció El Seguro Social Contra Los Riesgos Por Estos Accidentes Y Enfermedades.	20
2.11.1	ARTICULO 16°.	20
2.11.2	ARTICULO 19°.	20
2.12	Decreto 122 PROMULGA EL CONVENIO 190 SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	21
2.12.1	ARTÍCULO ÚNICO.	21
2.13	Decreto 72 Promulga El Convenio N° 187 Sobre Marco Promocional Para La Seguridad Y Salud En El Trabajo De La Organización Internacional Del Trabajo	21
2.13.1	ARTÍCULO ÚNICO.	21
2.14	resolución exenta n° 1448 del ministerio de salud (2021).	21
2.15	protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo. ceal-sm, versión 2022.	22
2.16	PROTOCOLO DE Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CEAL-SM, versión 2022).	22
2.16.1	Las etapas establecidas por el protocolo son:	23
2.16.2	El Cuestionario CEAL-SM evalúa los siguientes factores:	23
2.17	manual para la aplicación del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales. (minsal,2021)	24
CAPITULO 3: RIESGOS PSICOSOCIALES, PERSPECTIVAS ESTADISTICAS Y METODOS DE EVALUACIÓN.		25
3	¿Qué son los TRASTORNOS PSICOSOCIALES?	26
3.1	estadísticas nacionales relacionadas a trastornos psicosociales.	26
3.2	metodología de aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, ceal-sm.	37
3.2.1	Planificación de la Evaluación	37
3.2.1.1	Conformar el Comité de Aplicación:	37
3.2.1.2	Definir el centro de trabajo a evaluar:	37
3.2.1.3	Diseñar un Cronograma:	37
3.2.2	Difusión y Sensibilización	37

3.2.2.1 Informar a todos los trabajadores sobre: .....	37
3.2.3 Aplicación del Instrumento (Cuestionario CEAL-SM).....	37
3.2.3.1 Instrumento único de aplicación: .....	37
3.2.4 Procesamiento y Análisis de Resultados .....	38
3.2.4.1 El análisis entrega resultados por cada dimensión, clasificados en: .....	38
3.2.4.2 La validez del diagnóstico requiere:.....	38
3.2.5 Elaboración de Informe de Resultados (Organismo Administrador de la Ley) ...	38
3.2.5.1 El informe debe contener: .....	38
3.2.6 Formulación de Medidas de Control.....	38
3.2.6.1 El plan debe contener: .....	38
3.2.7 Registro y Conservación de Evidencias .....	38
3.2.7.1 Guardar respaldo documental de:.....	38
3.2.8 Reevaluación .....	38
CAPITULO 4: RESULTADOS CEAL-SM Y PROPUESTA PLAN DE MEJORA. ....	39
4 Resultados y Análisis del Ambiente Laboral – Aplicación de Cuestionario CEAL-SM/SUSESO .....	40
4.1 Propuesta plan de mejora. ....	41
4.1.1 Detección de Brechas y Propuestas de mejora.....	41
4.1.2 Evaluación de Costos de Mejora.....	42
4.2 RECOMENDACIONES .....	43
4.2.1 Justificación de las Medidas Propuestas .....	43
4.2.2 Estrategia de Implementación .....	43
4.2.3 Cronograma General .....	43
4.2.4 Indicadores de Seguimiento Sugeridos .....	43
4.2.5 Evaluación de Viabilidad.....	43
4.2.6 Recomendaciones Finales .....	44
4.2.7 Conclusiones Plan de Acción .....	44
CONCLUSIÓN .....	45
BIBLIOGRAFÍA .....	46

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1 Estructura Organizacional Otey GO [Creación Propia] .....	7
Figura 2 Total Denuncias Enfermedades. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales] .....	26
Figura 3 Total Denuncias Enfermedades - Salud Mental. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].....	27
Figura 4 Total Denuncias Enfermedades - Salud Mental 2023 [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales] .....	27
Figura 5 Total Denuncias Enfermedades - Salud Mental 2024. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales]. .....	28
Figura 6 Denuncias de Enfermedades Calificadas como de Origen Laboral Con Y Sin Días Perdidos. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].....	29
Figura 7 Denuncias de Enfermedades Calificadas Como de Origen Laboral Con y Sin Días Perdidos - Salud Mental. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo - Enfermedades Profesionales] .....	30
Figura 8 Número de Enfermedades Profesionales [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].....	31
Figura 9 Número de Enfermedades Profesionales - Salud Mental [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales]. .....	32
Figura 10 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales. [ Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].....	33
Figura 11 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales - Salud Mental [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales]. .....	34
Figura 12 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales - Tamaño Empresa. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].....	35
Figura 13 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales - Salud Mental y Tamaño Empresa. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].....	36

## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Detección de Brechas .....	41
Tabla 2 Evaluación de Costos de Mejora.....	42

## SIGLA Y SIMBOLOGÍA

### SIGLA

CEAL	:	Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral
CLP	:	Peso Chileno
CPHS	:	Comité Paritario de Higiene y Seguridad
DFL	:	Decreto con Fuerza de Ley
DS	:	Decreto Supremo
EIRL	:	Empresa Individual de Responsabilidad Limitada
EPP	:	Elementos de Protección Personal
HH	:	Horas Hombre
ISL	:	Instituto de Seguridad Laboral
MINSAL	:	Ministerio de Salud
N°	:	Número
OIT	:	Organización Internacional del Trabajo
OCCC	:	Obras Civiles
PDR	:	Prevención de Riesgos
RRHH	:	Recursos Humanos
S.A.	:	Sociedad Anónima
SM	:	Salud Mental
SUSESO	:	Superintendencia de Seguridad Social
UF	:	Unidad de Fomento

### SIMBOLOGÍA

\$	:	Signo Peso
----	---	------------

## **INTRODUCCIÓN**

En los últimos años, la salud mental en el entorno laboral ha cobrado un protagonismo creciente en las políticas públicas, particularmente a través de la implementación de instrumentos normativos como el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y el Ministerio de Salud. Este protocolo, de aplicación obligatoria para todos los empleadores del país según lo dispuesto en la Ley N°16.744 y sus reglamentos complementarios, busca identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial presentes en los lugares de trabajo, promoviendo un ambiente laboral seguro y saludable.

En este contexto, el presente trabajo de título se enmarca en la aplicación precisamente del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y el Ministerio de Salud a través del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral-Salud Mental (CEAL.SM) en la empresa Otey GO S.A., ubicada en la comuna de Coronel, Región del Biobío. La empresa, dedicada a la producción y comercialización de derivados oleo químicos, cuenta con una dotación aproximada de 25 trabajadores, lo que la sitúa en la categoría de empresas de menor tamaño. No obstante, se reconoce que el tamaño organizacional no exime del impacto que pueden generar los riesgos psicosociales sobre la salud mental de los trabajadores ni de la obligación legal de gestionar dichos riesgos.

La aplicación del CEAL-SM permitió levantar información específica respecto de doce dimensiones psicosociales, de las cuales tres se identificaron con un nivel de riesgo medio o alto: Conflicto de Rol, Compañerismo y Vulnerabilidad. Estos resultados fueron analizados en conjunto con el Comité de Aplicación conformado para tal efecto, generando un diagnóstico preliminar que reveló carencias organizacionales relacionadas con la claridad en las funciones, la comunicación interna y la percepción de apoyo y seguridad por parte de los trabajadores.

El desarrollo de este trabajo no contempló la implementación inmediata de medidas, sino que se focalizó en la fase de diagnóstico, análisis y formulación de un plan de acción estratégico orientado al control de las brechas detectadas. Este enfoque no solo responde al cumplimiento normativo del Protocolo CEAL-SM, sino que también busca aportar una propuesta sólida que pueda ser ejecutada por la organización de forma autónoma, estructurada y costo-efectiva.

El plan de acción propuesto se basa en principios preventivos y participativos, e incorpora estimaciones de costos en pesos chilenos (CLP) y Unidades de Fomento (UF), horas hombre, responsables de ejecución y fechas estimadas de monitoreo. Asimismo, se definen indicadores de seguimiento que permiten medir la efectividad de las medidas y retroalimentar el proceso de mejora continua.

La estructura de este trabajo comprende, en primer lugar, una revisión conceptual y legal respecto a los riesgos psicosociales y su marco normativo en Chile. Posteriormente, se presenta el contexto organizacional de Otey GO S.A., seguido de la metodología aplicada en la evaluación CEAL-SM, el análisis de resultados y finalmente, el diseño del plan de acción. A modo de cierre, se entregan conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer la gestión preventiva de la empresa y a proyectar futuras evaluaciones de impacto.

Con este trabajo se espera contribuir al fortalecimiento de la cultura preventiva en pequeñas empresas, demostrando que una intervención bien planificada, aunque no implementada en el corto plazo, puede marcar la diferencia en la calidad de vida laboral y en el desempeño organizacional a mediano y largo plazo.

## **OBJETIVO**

Proponer un Plan de Acción estratégico para reducir las brechas identificadas en el CEAL-SM de la empresa Otey GO, fortaleciendo así el bienestar laboral, la salud mental y el desempeño organizacional

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Caracterizar integralmente la organización, identificando su estructura organizacional, procesos productivos, políticas internas, cultura organizacional, recursos humanos, tecnológicos y materiales.
2. Identificar el marco legal aplicable relacionada a los Trastornos de Riesgo Psicosocial.
3. Definir los Riesgos Psicosociales y su metodología de evaluación CEAL-SM.
4. Desarrollar un plan de mejora estructurado, fundamentado en la priorización de las brechas detectadas por el CEAL SM, que establezca acciones concretas, responsables y plazos.

**CAPITULO 1: PERFIL INSTITUCIONAL Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.**

## **1. ORGANIZACIÓN “OTEY GRAS & OIL S.A.”.**

Otey Gras & Oil S.A., en adelante Otey GO, es una empresa joven con menos de dos años de actividad, perteneciente al grupo de pequeñas empresas con una dotación total de 28 personas. Especializada en el almacenamiento, producción y comercialización de aceites y grasas de origen animal y vegetal.

Forma parte del Grupo Otey, que desde 2013 ha estado presente en el mercado de aceites de pescado pelágico, ácidos grasos y aceites de salmón, entre otros productos. La compañía se dedica a la elaboración de productos destinados al consumo animal, incluyendo cerdo, pollo, acuicultura, petfood, entre otros.

Estos productos se caracterizan por su alto contenido de ácidos grasos Omega-3 de cadena larga, los cuales aportan beneficios significativos para la salud. Entre sus propiedades destacan la prevención de enfermedades como la arteriosclerosis y el fomento del desarrollo del sistema nervioso en las primeras etapas de crecimiento.

### **1.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.**

Otey GO cuenta con una estructura organizacional vertical, encabezada por el Gerente General y Gerente de Planta. La empresa al formar parte del Grupo Otey, le permite estar vinculada a las diferentes áreas del grupo, como administración y finanzas, comercial, legal, entre otras. Además, el área de mantenimiento trabaja de manera estrecha con las empresas contratistas asociadas.

El organigrama de Otey GO refleja una jerarquía clara, que va desde la alta dirección hasta los niveles operativos, garantizando una distribución eficiente de responsabilidades y funciones.

#### **1.1.1 Alta Dirección.**

- **Gerente General:** Es la máxima autoridad de la empresa y supervisa todas las áreas estratégicas, así como también gestiona y destina los recursos a las distintas áreas de la planta.
- **Gerente de Planta:** Responsable de la gestión y operación de la planta, reportando directamente al Gerente General.

### 1.1.2 Áreas Funcionales.

Las siguientes áreas dependen directamente del Gerente General y abarcan funciones estratégicas y administrativas:

- Administración y Finanzas
- Comercial
- Legal
- Supply Chain
- Tecnología de la Información (TI)

Asimismo, también están bajo la supervisión del Gerente General las siguientes funciones operativas:

- Recursos Humanos y Remuneraciones
- Prevención de Riesgos y Medio Ambiente
- Control de Acceso
- Auxiliar de Aseo

### 1.1.3 Gestión de Planta.

Bajo la supervisión del Gerente de Planta, se encuentran las siguientes áreas clave:

- **Ingeniería de Gestión**
- **Calidad:** Liderado por el Jefe de Control de Calidad apoyado por un Analista de Calidad en laboratorio.
- **Producción:** Liderada por el Jefe de Producción con operadores de planta en distintos niveles jerárquicos.

### 1.1.4 Área de Mantenimiento y Empresas Contratistas.

Este sector es clave para la continuidad operativa y se encuentra dirigido por el Jefe de Mantenimiento. Incluye:

- Maestros Mayores (Electricidad, OCCC)
- Soldadores y ayudantes de soldadores

Empresas contratistas como Servicios y Montaje Sergio Subiabre, Eximaq EIRL y Beltrán, que brindan servicios de soporte y mantenimiento.

A continuación, se grafica el Organigrama de Otey GO.



## 1.4 POLÍTICA.

Otey GO S.A. presenta una política integrada de calidad, inocuidad, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, y cadena de custodia. Comprometiéndose a mantener los más altos estándares en calidad, inocuidad alimentaria, sostenibilidad y responsabilidad ambiental en sus operaciones de aceites y ácidos grasos de origen animal, marino y vegetal. La política promueve la mejora continua en cada área de la empresa.

### 1.4.1 Calidad, Inocuidad Alimentaria y Trazabilidad.

#### 1.4.1.1 Compromiso con la Calidad.

Garantiza que todos sus productos cumplen con los más altos estándares de calidad, asegurando, la satisfacción de nuestros clientes y consumidores.

Su sistema de inocuidad alimentaria cubre todos los procesos, desde la recepción de materias primas hasta la entrega final del producto.

#### 1.4.1.2 Inocuidad Alimentaria.

Implementa y mantiene un Sistema de Inocuidad Alimentaria que asegura en sus productos el consumo humano indirecto. Esto incluye la identificación, evaluación y control de peligros en toda la cadena de suministro apoyado por medidas preventivas efectivas.

#### 1.4.1.3 Trazabilidad y Segregación.

Operan con un sistema de trazabilidad robusto que permite identificar y rastrear cada producto a lo largo de la cadena de suministro. Asegura la segregación adecuada de materiales en todas las etapas de producción, procesamiento y almacenamiento, garantizando que no haya mezcla entre ellos.

#### 1.4.1.4 Auditorias y Verificación.

Realizan validación a sus proveedores para asegurar que cumplan con sus estándares de calidad, inocuidad y las normativas aplicables.

### 1.4.2 Sostenibilidad y Gestión Ambiental:

#### 1.4.2.1 Compromiso Ambiental:

Reconocen la protección del medio ambiente como una de sus responsabilidades más importantes. Se aseguran de que todas sus operaciones y procesos cumplan con la normativa ambiental vigente y los estándares internacionales más exigentes.

#### 1.4.2.2 Explotación Sostenible y Protección de la Biodiversidad

Promueven la explotación sostenible de los recursos naturales y la protección de la biodiversidad, adoptando prácticas que minimicen nuestro impacto ambiental y contribuyan a la conservación de los ecosistemas.

#### 1.4.2.3 Gestión de Residuos y Eficiencia Energética

Implementan un enfoque integral para la gestión de residuos, la reducción de emisiones y el uso eficiente de la energía, apoyando iniciativas de economía circular y mejorando continuamente su desempeño ambiental.

#### 1.4.3 Seguridad y Salud Ocupacional.

La empresa no cuenta con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), según lo estipulado por el Decreto Supremo N°44 del Ministerio de Salud, el cual establece la obligatoriedad de contar con una política formal que exprese el compromiso de la organización con la seguridad y salud de sus trabajadores. En este sentido, se considera necesario que la empresa defina e implemente una Política de SST que contemple los criterios establecidos en dicho reglamento, como parte fundamental de su sistema de gestión preventiva y en cumplimiento con la normativa legal vigente.

##### 1.4.3.1 Ambiente de Trabajo Seguro.

Se comprometen a proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos sus empleados y contratistas. Esto incluye la identificación y gestión de riesgos, la capacitación continua y la implementación de medidas preventivas para garantizar la seguridad en todas las operaciones.

##### 1.4.3.2 Cumplimiento Normativo.

Aseguran el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones de seguridad y salud ocupacional aplicables, manteniendo un enfoque proactivo para identificar y mitigar posibles riesgos.

#### 1.4.4 Responsabilidad Social y Relaciones con la Comunidad.

##### 1.4.4.1 Relaciones con la Comunidad.

Mantener relaciones transparentes y colaborativas con las comunidades en las que operan, no recurriendo al trabajo infantil, actuando con integridad, respetando los derechos y expectativas de todos los grupos de interés.

##### 1.4.4.2 Desarrollo Sostenible.

Contribuyen al desarrollo sostenible de las comunidades locales, priorizando la contratación de proveedores locales y fomentando la creación de valor compartido a través de sus operaciones.

##### 1.4.4.3 Capacitación y Desarrollo Personal.

Invierten en la capacitación y desarrollo de sus colaboradores, asegurando que están preparados para cumplir con los estándares de calidad, inocuidad, sostenibilidad y seguridad que la empresa promueve.

**CAPITULO 2: MARCO REGULATORIO.**

## **2 ALCANCE Y FUNDAMENTOS LEGALES.**

La presente investigación se enmarca en el cumplimiento de la legislación vigente en Chile en materia de salud y seguridad en el trabajo, particularmente en lo referente a la prevención de los riesgos psicosociales laborales y la protección de la salud mental de los trabajadores. En este sentido, se consideran las siguientes normas legales, reglamentarias y técnicas.

### **2.1 CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DE CHILE.**

Promulgada el 21 de octubre de 1980 y actualizada por última vez el 19 de enero de 2024, nos indica en su Capítulo III “De los Derechos y Deberes Constitucionales”, artículo 19 *La constitución asegura a todas las personas:*

1º: El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. [1]

### **2.2 CONVENIO N°155 DE LA OIT: SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES, 1981**

#### **2.2.1 Artículo 3º.**

A los efectos del presente Convenio:

(e) el término *salud*, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

#### **2.2.2 Artículo 4º.**

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

### 2.2.3 Artículo 11°.

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

(d) la realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave;

(e) la publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste.

Ratificado por Chile en 1994. [2]

## **2.3 CONVENIO N° 187 DE LA OIT SOBRE EL MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2006**

### 2.3.1 I. DEFINICIONES

#### 2.3.1.1 Artículo 1°.

(d) la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

### 2.3.2 II. OBJETIVO.

#### 2.3.2.1 Artículo 2°.

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### 2.3.3 III. POLÍTICA NACIONAL.

#### 2.3.3.1 Artículo 3°.

1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.

2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

### 2.3.4 IV. SISTEMA NACIONAL.

#### 2.3.4.1 Artículo 4°.

1. Todo Miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

3. El sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, cuando proceda:

(h) mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal.

### 2.3.5 V. PROGRAMA NACIONAL.

#### 2.3.5.1 Artículo 5°.

1. Todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El programa nacional deberá:

(a) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

(b) contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo. [3]

## **2.4 CONVENIO N° 190 DE LA OIT SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019.**

Chile a través del Decreto Supremo 122. “Promulga el Convenio 190 Sobre la Violencia y el Acoso de la Organización del Trabajo”.

Haciéndose parte de los 10 convenios calificados como fundamentales por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **2.4.1 Artículo 4°.**

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

En particular, el inciso b) del presente artículo dispone que todo Miembro deberá: b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. [4]

## **2.5 LEY N° 16.744 SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

Promulgada el 1 de febrero de 1968, esta ley establece el Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, protegiendo a todos los trabajadores dependientes del país. La ley impone al empleador la obligación de implementar medidas de prevención eficaces, siendo el eje principal de la legislación chilena en materia de salud ocupacional.

### 2.5.1 ARTICULO 27°.

Para el otorgamiento de las prestaciones pecuniarias, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se clasifican en las siguientes categorías, según los efectos que produzcan:

- 1.- Que producen incapacidad temporal;
- 2.- Que producen invalidez parcial;
- 3.- Que producen invalidez total;
- 4.- Que producen gran invalidez, y
- 5.- Que producen la muerte.

Este cuerpo legal se encuentra en concordancia con el Artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que "el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores". [5]

## **2.6 LEY N° 21.643 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

La Ley N° 21.643 o más conocida como Ley Karin, introduce una serie de modificaciones a diversos textos legales, entre estos, el Código del Trabajo y la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional De Bases Generales De La Administración Del Estado, con el objeto de fortalecer la regulación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Parte de las modificaciones son:

### 2.6.1 ARTICULO 1° “MODIFICASE EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE LA SIGUIENTE FORMA.

1. Reemplazase el inciso segundo por el siguiente:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

4. Reemplazase el epígrafe del Título IV del Libro II "De la investigación y sanción del acoso sexual" por "DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO".

5. Agregase a continuación del Título IV del Libro II, el siguiente epígrafe:

Párrafo 1°

a) De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo".

6. Reemplázase el artículo 211-A por el siguiente:

Artículo 211-A.- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la

debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos. [6]

**2.7 DFL 1 FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 18.575, ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE BASES GENERALES DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO**

**2.7.1 ARTICULO 2°**

Introdúzcanse las siguientes modificaciones en la ley N°18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia:

1. Agregase en el artículo 13 el siguiente inciso final, nuevo:

"Asimismo la función pública se ejercerá propendiendo al respeto del derecho de toda persona, con ocasión del trabajo, a disfrutar de un espacio libre de violencia, acoso laboral y sexual. Los órganos de la Administración del Estado deberán tomar todas las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción."

2. Agregase el siguiente artículo 14, nuevo:

Artículo 14.- Los órganos de la Administración del Estado deberán contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo. Podrá contar con la asistencia de los organismos administradores de la ley N°16.744, en los casos que correspondan.

El protocolo de prevención incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al acoso sexual, laboral y a la violencia en el trabajo, con un enfoque inclusivo e integrado con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar los riesgos señalados en literal anterior, con objetivos medibles, para evaluar su eficacia y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas funcionarias sobre los riesgos identificados y evaluados, las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, y los derechos y responsabilidades de los funcionarios y las funcionarias y los de la propia institución.

d) Las medidas que fueren necesarias en atención a la naturaleza de los servicios prestados para dar una oportuna aplicación en la protección eficaz de la vida y salud de los funcionarios en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a

denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinada a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos. [7]

## **2.8 DFL 1 FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

### **2.8.1 LIBRO II “DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES”**

#### **1. Título I “NORMAS GENERALES”**

Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

#### **2. Título IV “DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO”**

Párrafo 1º “De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”.

#### **3. Art. 211-A.- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.**

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos. [8]

## **2.9 CÓDIGO DEL TRABAJO**

### **2.9.1 ARTICULO 1°.**

LIBRO II DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES,

Título I: NORMAS GENERALES

Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. [9]

### **2.10 DECRETO SUPREMO N° 44 “APRUEBA NUEVO REGLAMENTO SOBRE GESTIÓN PREVENTIVA DE LOS RIESGOS LABORALES PARA UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE” DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

Promulgado el 03 de agosto de 2023 y publicado en el Diario Oficial el 04 de enero de 2024, este decreto aprueba el nuevo Reglamento sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales, en cumplimiento del Convenio N° 155 de la OIT, ratificado por Chile. Esta nueva normativa establece principios generales de prevención, obligaciones del empleador, participación de los trabajadores y mecanismos de fiscalización, consolidando una visión moderna e integral de la prevención de riesgos laborales

Entre sus disposiciones clave, se encuentran:

- La obligación del empleador de identificar, evaluar y gestionar todos los riesgos laborales, incluyendo los de carácter psicosocial y aquellos asociados a la salud mental.

- La promoción de un entorno de trabajo seguro, saludable y libre de violencia, acoso y discriminación.
- El fortalecimiento de los comités paritarios, como espacios de participación y mejora continua.
- La exigencia de incorporar la gestión preventiva dentro del sistema general de gestión de la organización. [10]

**2.11 DECRETO 109 APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY 16.744, DE 1° DE FEBRERO DE 1968, QUE ESTABLECIÓ EL SEGURO SOCIAL CONTRA LOS RIESGOS POR ESTOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES**

2.11.1 ARTICULO 16°.

Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aun cuando éstos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico

2.11.2 ARTICULO 19°.

1. Se entenderán por enfermedades profesionales las siguientes:

Enfermedades: 13) Neurosis incapacitantes que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico.

Trabajos que entrañan el riesgo y agentes específicos: Todos los trabajos que profesionales expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto. [11]

**2.12 DECRETO 122 PROMULGA EL CONVENIO 190 SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**2.12.1 ARTÍCULO ÚNICO.**

Promulgase el Convenio N°190 sobre la violencia y el acoso, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 21 de junio de 2019; cúmplase y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial. [12]

**2.13 DECRETO 72 PROMULGA EL CONVENIO N° 187 SOBRE MARCO PROMOCIONAL PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

**2.13.1 ARTÍCULO ÚNICO.**

Promulgase el Convenio N.º 187 sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, adoptado el 15 de junio de 2006 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; cúmplase y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial. [13]

**2.14 RESOLUCIÓN EXENTA N° 1448 DEL MINISTERIO DE SALUD (2021).**

“Actualiza Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y deja sin efecto la Resolución N° 1.433 Exenta, de 2017”

Emitida por el Ministerio de Salud, a través de la Subsecretaría de Salud Pública, esta resolución fue publicada el 1 de julio de 2021 y establece la actualización del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, dejando sin efecto la Resolución Exenta N° 1433 de 2017, que regulaba la aplicación del cuestionario SUSES/ISTAS21.

Con esta nueva resolución:

- Se aprueba el nuevo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, el cual obliga el uso del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – SM (CEAL-SM) como herramienta oficial para evaluar factores psicosociales en ambientes laborales.
- Se dispone que este protocolo sea aplicado por los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 (mutualidades e ISL), así como por los empleadores directamente, en el marco de sus obligaciones de prevención.

- Se enfatiza que la vigilancia de estos riesgos constituye parte de la vigilancia de agentes de riesgo, conforme a lo establecido en la Ley N°16.744 y sus reglamentos complementarios.

Esta resolución refuerza la obligación legal de los empleadores de identificar, evaluar y gestionar los riesgos psicosociales, reconociendo su impacto en la salud mental de los trabajadores y promoviendo ambientes laborales saludables. [14]

### **2.15 PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. CEAL-SM, VERSIÓN 2022.**

“Actualiza Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y deja sin efecto la Resolución N°1.433 Exenta, de 2017”

Emitida por el Ministerio de Salud, a través de la Subsecretaría de Salud Pública, esta resolución fue publicada el 1 de julio de 2021 y establece la actualización del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, dejando sin efecto la Resolución Exenta N° 1433 de 2017, que regulaba la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21. Con esta nueva resolución:

- Se aprueba el nuevo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, el cual obliga el uso del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – SM (CEAL-SM) como herramienta oficial para evaluar factores psicosociales en ambientes laborales.
- Se dispone que este protocolo sea aplicado por los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744 (mutualidades e ISL), así como por los empleadores directamente, en el marco de sus obligaciones de prevención.
- Se enfatiza que la vigilancia de estos riesgos constituye parte de la vigilancia de agentes de riesgo, conforme a lo establecido en la Ley N°16.744 y sus reglamentos complementarios.

Esta resolución refuerza la obligación legal de los empleadores de identificar, evaluar y gestionar los riesgos psicosociales, reconociendo su impacto en la salud mental de los trabajadores y promoviendo ambientes laborales saludables. [14]

### **2.16 PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (CEAL-SM, VERSIÓN 2022)**

Desarrollado por el Ministerio de Salud, este protocolo define el procedimiento técnico y participativo para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Su propósito es prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales de origen mental, mediante la

aplicación del cuestionario CEAL-SM, que evalúa el ambiente organizacional desde múltiples dimensiones psicosociales.

2.16.1 Las etapas establecidas por el protocolo son:

1. Conformación del comité de aplicación.
2. Planificación y coordinación del proceso.
3. Aplicación del Cuestionario CEAL-SM.
4. Análisis e interpretación de resultados.
5. Diseño participativo de medidas de mejora.
6. Seguimiento, evaluación y retroalimentación.

2.16.2 El Cuestionario CEAL-SM evalúa los siguientes factores:

El instrumento reconoce la existencia de 12 dimensiones o características que permiten conocer el riesgo psicosocial en el trabajo.

**1. Carga de trabajo:** Exigencias sobre trabajadores y trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.

**2. Exigencias emocionales:** Capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (usuario, cliente, alumno, paciente). También es exigencia de esconder las propias emociones durante el trabajo.

**3. Desarrollo profesional:** Oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades con el trabajo.

**4. Reconocimiento y claridad de rol:** Reconocimiento, respeto y rectitud en el trato personal desde las jefaturas, incluye definición de roles y responsabilidades.

**5. Conflicto de rol:** Sensación de molestia por las tareas que se consideran incongruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado

**6. Calidad del liderazgo:** Expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinados y entrega de directrices de manera civilizada.

**7. Compañerismo:** Sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.

**8. Inseguridad en condiciones de trabajo:** Inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tareas, lugares, horarios en que se trabaja.

**9. Equilibrio trabajo y vida privada:** Interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.

**10. Confiabilidad y justicia organizacional:** Grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.

**11. Vulnerabilidad:** Temor ante un trato injusto en la institución empleadora o ante represalias por el ejercicio de los derechos.

**12. Violencia y acoso:** Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas.

Este protocolo considera enfoques de salud pública, participación social y mejora continua, alineándose con los principios de gestión preventiva establecidos por la OIT y la normativa internacional. [15]

### **2.17 MANUAL PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES. (MINSAL,2021)**

El manual técnico acompaña al protocolo y entrega lineamientos específicos para su implementación correcta. Establece criterios para:

- Selección de trabajadores participantes
- Comunicación y resguardo de la confidencialidad
- Procesamiento estadístico de los datos
- Formulación y priorización de medidas de mejora
- Registro y seguimiento de las acciones implementadas

Asimismo, el manual define los roles y responsabilidades de empleadores, trabajadores, comité de aplicación, y organismos administradores del seguro, detallando plazos y procesos requeridos en cada fase de evaluación. [16]

**CAPITULO 3: RIESGOS PSICOSOCIALES, PERSPECTIVAS  
ESTADISTICAS Y METODOS DE EVALUACIÓN.**

### 3 ¿QUÉ SON LOS TRASTORNOS PSICOSOCIALES?

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”.

El estrés laboral -o relacionado al trabajo- está determinado por la organización del ambiente de trabajo, su diseño y las relaciones laborales. Este se presenta cuando las exigencias del trabajo no calzan o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador; o cuando el conocimiento y habilidades de un trabajador o un grupo de colaboradores, no calzan con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa.

#### 3.1 ESTADÍSTICAS NACIONALES RELACIONADAS A TRASTORNOS PSICOSOCIALES.

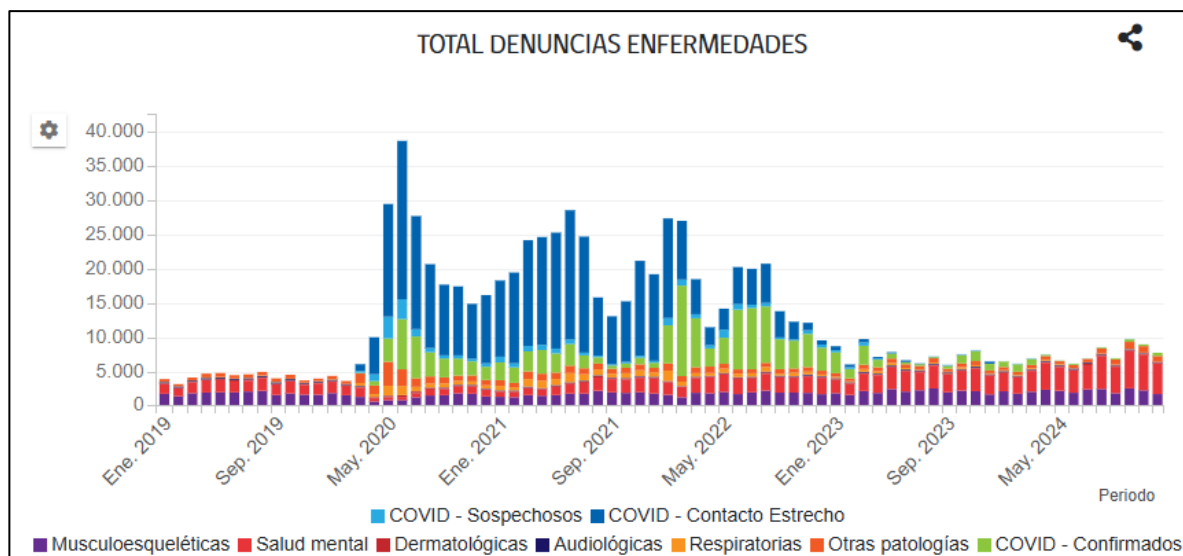


Figura 2 Total Denuncias Enfermedades. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo - Enfermedades Profesionales]

Las estadísticas de la SUSESO representados en Figura 2 Total Denuncias Enfermedades, con datos al 14 de marzo de 2025, registraron entre los años 2019 y 2024 un total de 886.878 denuncias por enfermedades profesionales. Del total, 661.628 denuncias (74,6 %) correspondieron al trienio 2020–2022, periodo marcado por la pandemia de COVID-19, donde destacan los registros del componente COVID (Barras verdes, celeste y azul). [17]

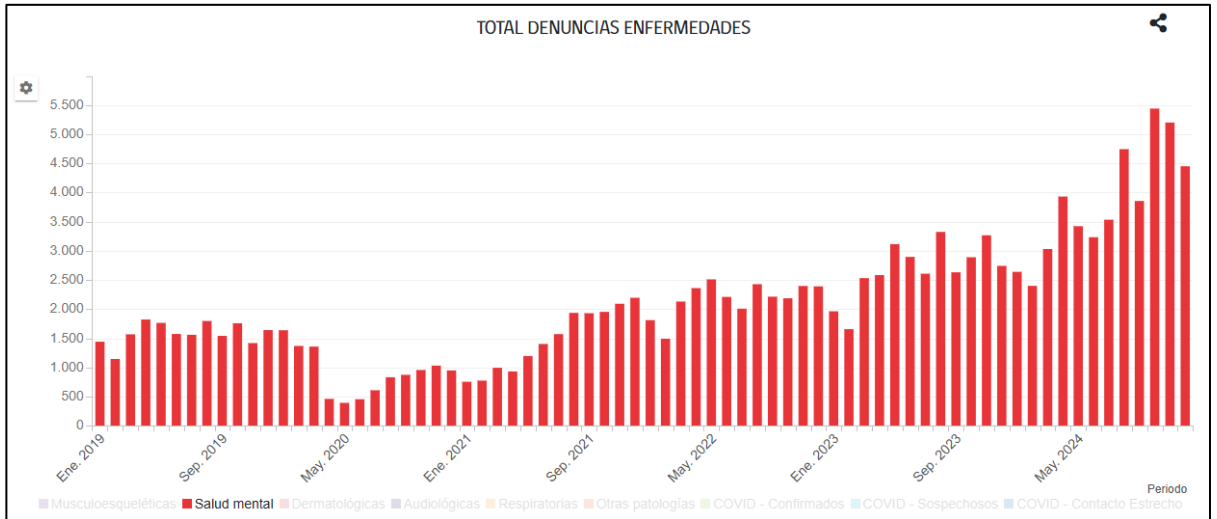


Figura 3 Total Denuncias Enfermedades - Salud Mental. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].

Durante los últimos cinco años (2019-2024), las denuncias por Enfermedades Profesionales relacionadas a la Salud Mental representaron un total de 152.102 casos, equivalentes al 17,1% del total general. Esta cifra ha ido en aumento, lo que refleja una mayor visibilidad del problema y una creciente preocupación por parte de la población chilena entorno al bienestar psicológico laboral. Cabe destacar que el mayor número de denuncias por salud mental se registró en octubre de 2024, con 5.439 casos informados. Estos antecedentes se ilustran en la Figura 3 Total Denuncias Enfermedades - Salud Mental, donde se observa la evolución de estas denuncias a lo largo del periodo analizado. [17]

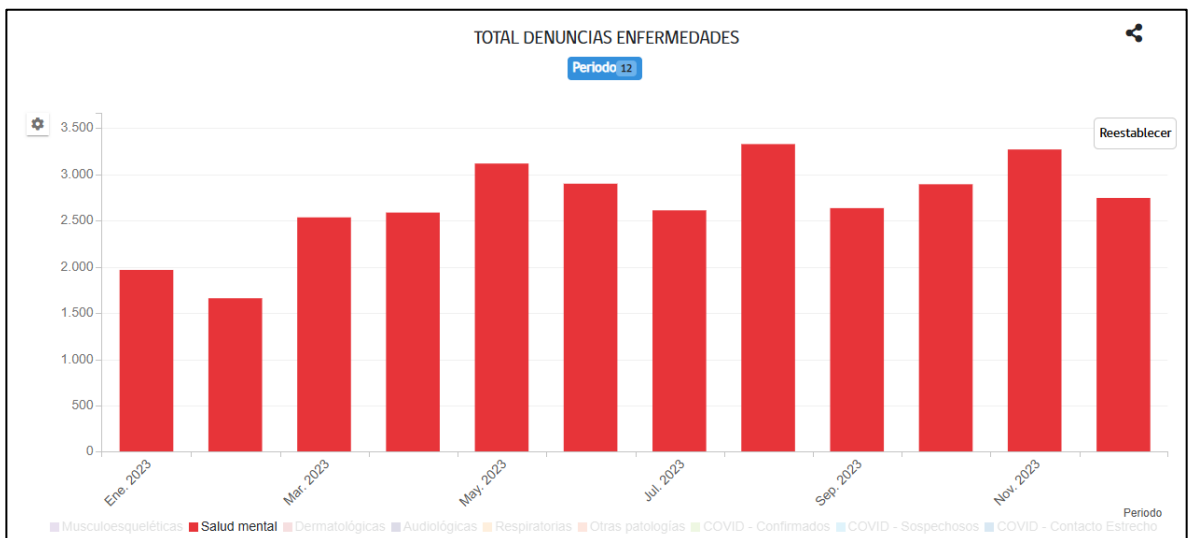


Figura 4 Total Denuncias Enfermedades - Salud Mental 2023 [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales]

Durante el periodo comprendido entre enero y diciembre del año 2023, se registraron un total de 32.234 denuncias por enfermedades profesionales relacionadas a la salud mental. Esta cifra evidencia un aumento sostenido en comparación con los registros del año 2019,

previo a la pandemia, donde se observaban en promedio cerca de 1.000 denuncias mensuales menos. Este incremento puede atribuirse a factores asociados al periodo postpandemia, tales como el impacto prolongado del confinamiento, el retorno progresivo a la presencialidad laboral y la mayor conciencia sobre los efectos de los factores psicosociales en el trabajo.

La distribución mensual durante 2023 muestra una tendencia al alza en diversos momentos del año, con picos visibles en mayo, agosto y noviembre, lo cual podría correlacionarse con aumentos en la carga laboral, cierre de semestres o condiciones estacionales que afectan el bienestar mental. Esta evolución se puede observar en la Figura 4 Total Denuncias Enfermedades - Salud Mental 2023, que representa gráficamente la magnitud y fluctuación mensual de estas denuncias. [17]

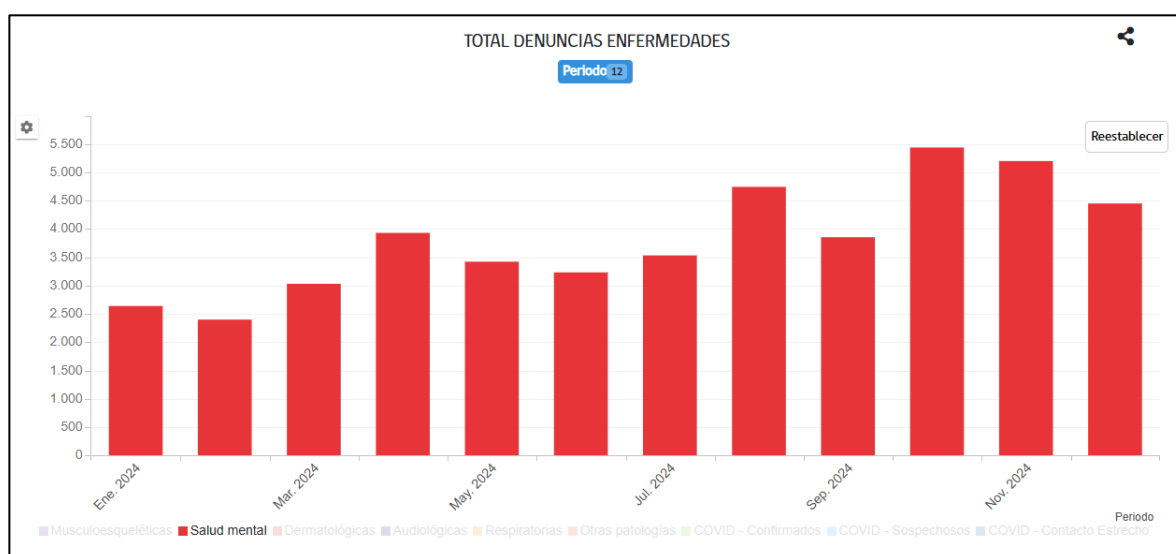


Figura 5 Total Denuncias Enfermedades - Salud Mental 2024. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].

En tanto, durante el periodo comprendido entre enero y diciembre del año 2024, se registró un total de 45.893 denuncias por enfermedades profesionales relacionadas a la salud mental. Esta cifra representa un aumento del 42% en comparación con el año 2023, lo que confirma una tendencia al alza en este tipo de patologías dentro del entorno laboral chileno. El incremento podría estar relacionado con una mayor conciencia de los trabajadores respecto a sus derechos, el fortalecimiento de la vigilancia de los riesgos psicosociales en las empresas y un entorno sociolaboral aún tensionado por secuelas del periodo pandémico.

Durante 2024, los meses de septiembre, octubre y noviembre destacaron por alcanzar los picos más altos de denuncias, superando en octubre las 5.400 denuncias mensuales, la cifra más alta registrada en el quinquenio. Esta evolución mensual se aprecia gráficamente en la *Error! No se encuentra el origen de la referencia.* Figura 5 Total Denuncias Enfermedades - Salud Mental 2024, la cual permite visualizar con claridad el comportamiento ascendente de este fenómeno. [17]

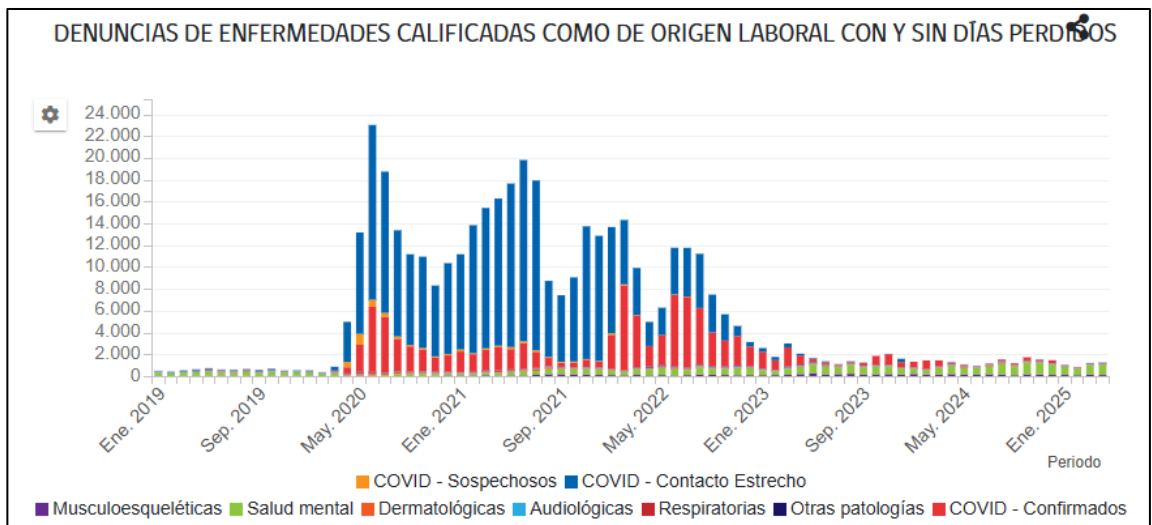


Figura 6 Denuncias de Enfermedades Calificadas como de Origen Laboral Con Y Sin Días Perdidos.  
[Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales]

Sin embargo, del total de 886.878 denuncias por enfermedades profesionales registradas entre los años 2019 y 2024, 432.871 de estas fueron calificadas como de origen laboral, con o sin días perdidos, lo que equivale al 48,8% del total general. Esta cifra refleja una proporción considerable de enfermedades donde se logró establecer la relación causal directa con las condiciones del trabajo.

El mayor aporte a esta cifra se concentra en los periodos comprendidos entre 2020 y 2023, años marcados por el impacto sanitario y laboral de la pandemia por COVID-19. Durante este periodo se incrementaron significativamente las denuncias calificadas como laborales, principalmente por casos asociados a COVID Confirmados, Sospechosos y Contactos Estrechos, representados en color rojo, naranja y azul claro en el gráfico. Este fenómeno evidencia no solo la magnitud del impacto de la emergencia sanitaria, sino también cómo el sistema de seguridad social y salud ocupacional debió adaptarse para dar respuesta a este nuevo riesgo emergente.

A partir de 2023 y especialmente en 2024, se observa una disminución progresiva en las denuncias calificadas, lo cual se relaciona tanto con el control epidemiológico del virus como con el retorno gradual a condiciones laborales más estables. No obstante, otras patologías como las musculoesqueléticas y las relacionadas a la salud mental continúan manteniéndose dentro de los primeros lugares en cuanto a enfermedades de origen laboral. Estos antecedentes pueden observarse con claridad en Figura 6 Denuncias de Enfermedades Calificadas como de Origen Laboral Con Y Sin Días Perdidos, que permite visualizar la evolución temporal del fenómeno y la incidencia diferenciada por tipo de patología. [17]

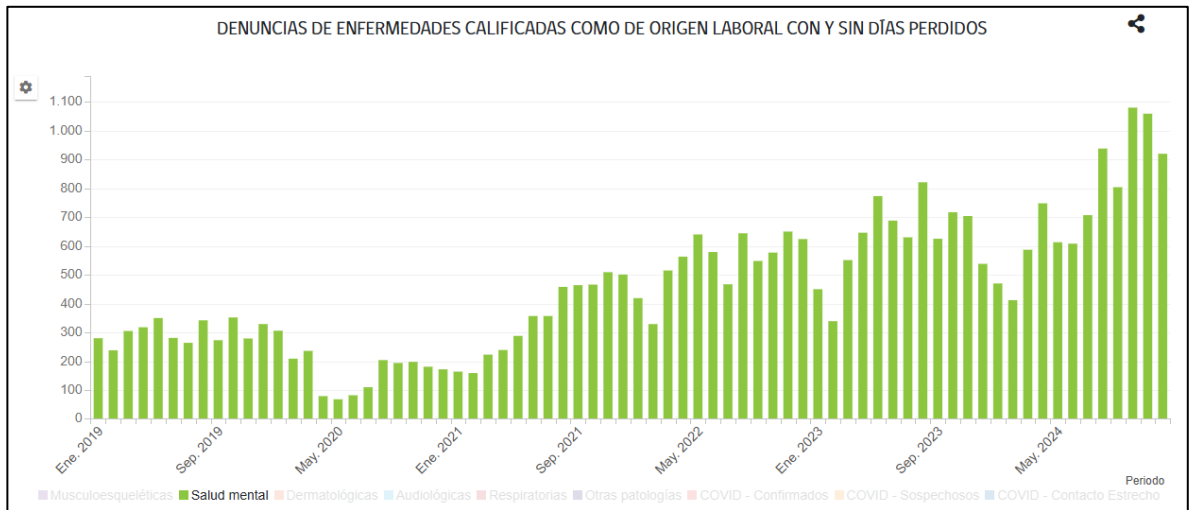


Figura 7 Denuncias de Enfermedades Calificadas Como de Origen Laboral Con y Sin Días Perdidos - Salud Mental. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales]

Las denuncias por enfermedades profesionales calificadas como de origen laboral, específicamente aquellas asociadas a salud mental alcanzaron un total de 32.818 casos durante el periodo comprendido entre 2019 y 2024. Esta cifra corresponde al 7,58% del total de denuncias calificadas como laborales, con o sin días perdidos, lo que evidencia una presencia relevante y sostenida de los trastornos psicosociales en el entorno laboral chileno.

Sin embargo, a partir del segundo semestre de 2021, se observa una tendencia claramente ascendente, consolidándose con mayor fuerza entre 2023 y 2024, donde se alcanzan los picos más altos, superando los 1.000 casos mensuales en algunos meses de 2024. Este comportamiento sugiere un aumento en la conciencia y disposición de los trabajadores a reportar afectaciones de salud mental, además de una mayor capacidad de calificación por parte de las entidades fiscalizadoras.

Este fenómeno puede estar relacionado con la exposición prolongada a factores psicosociales derivados tanto de la pandemia como de condiciones laborales estructurales aún no abordadas adecuadamente en muchas organizaciones. La evolución detallada de estas denuncias se presenta en la Figura 7 Denuncias de Enfermedades Calificadas Como de Origen Laboral Con y Sin Días Perdidos - Salud Mental., que permite observar de manera gráfica el crecimiento progresivo de estos casos durante el quinquenio. [17]

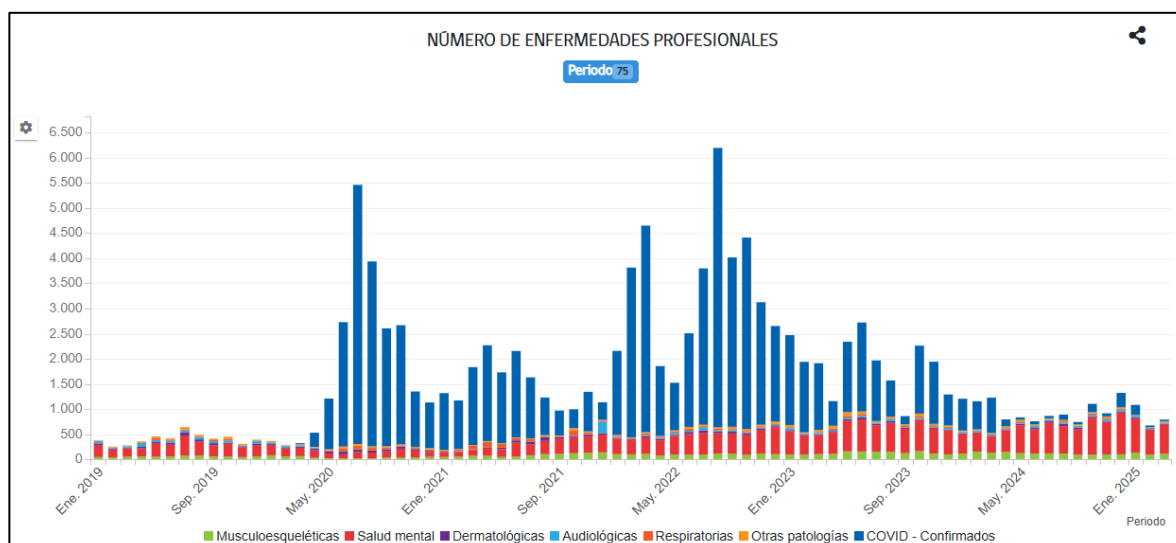


Figura 8 Número de Enfermedades Profesionales [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo - Enfermedades Profesionales].

A raíz del conjunto de denuncias por enfermedades profesionales calificadas como de origen laboral, tanto con como sin días perdidos, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) entrega también un dato estadístico complementario: el Número Total de Enfermedades Profesionales registradas en el sistema durante un periodo determinado. Entre enero de 2019 y diciembre de 2024, se contabilizó un total de 120.405 enfermedades profesionales, cifra que agrupa tanto los casos calificados como aquellos no calificados como de origen laboral, proporcionando una visión más amplia del fenómeno en términos de salud ocupacional en Chile.

Durante este periodo, se aprecia claramente un aumento exponencial en el número de casos entre los años 2020 y 2022, con picos notorios durante los meses de mayor impacto de la pandemia por COVID-19, donde las enfermedades relacionadas con contagios laborales (color azul en el gráfico, "COVID - Confirmados") dominaron las estadísticas. No obstante, a medida que la pandemia fue decreciendo en intensidad, los registros de enfermedades comenzaron a reconfigurarse, destacando un crecimiento progresivo y sostenido de patologías como las musculoesqueléticas y, especialmente, las asociadas a la salud mental (color rojo).

Este comportamiento refleja la evolución de las condiciones laborales en los últimos cinco años, evidenciando cómo factores como el teletrabajo, la sobrecarga, la inseguridad laboral o la presión organizacional han derivado en un mayor número de enfermedades no transmisibles pero directamente vinculadas a la calidad del entorno de trabajo.

Esta tendencia es visible en la Figura 8 Número de Enfermedades Profesionales [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales]., que permite observar en perspectiva la variabilidad temporal de los diferentes tipos de patologías profesionales entre 2019 y 2024. [17]

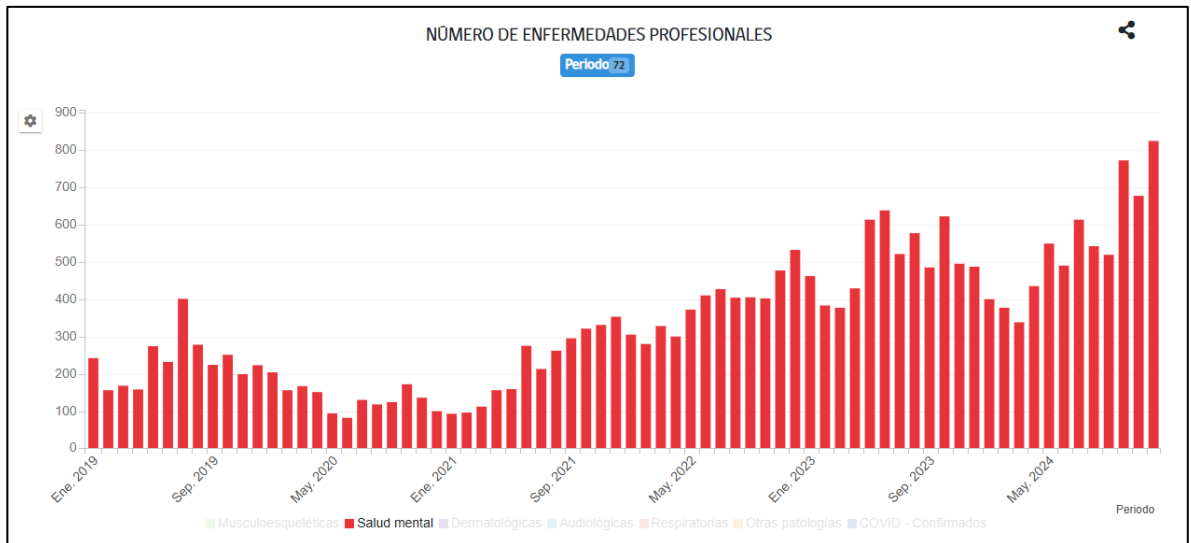


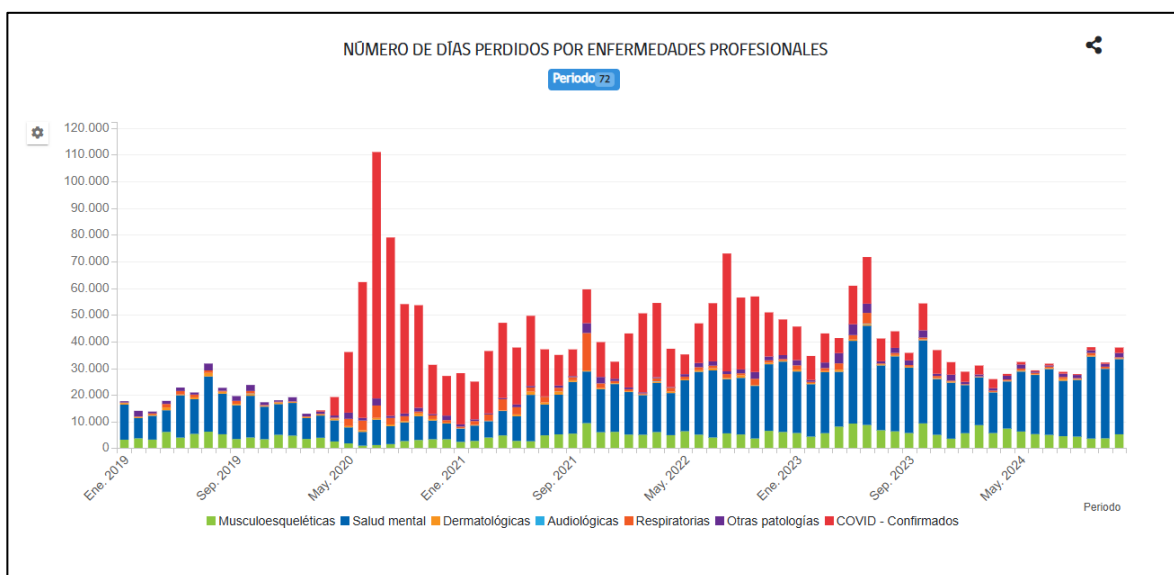
Figura 9 Número de Enfermedades Profesionales - Salud Mental [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].

En consecuencia, las enfermedades profesionales asociadas a salud mental registradas entre los años 2019 y 2024 alcanzaron un total de 24.373 casos, lo que equivale aproximadamente al 20,22% del total de enfermedades profesionales reportadas en ese periodo. Este dato cobra especial relevancia si se considera que hace una década estas patologías eran significativamente subreportadas, producto tanto del estigma social como de la baja visibilidad institucional en torno al impacto de los factores psicosociales en el trabajo.

El gráfico correspondiente muestra una tendencia sostenida al alza, especialmente desde mediados de 2021 y con mayor fuerza a partir de 2023, reflejando una creciente conciencia social, médica y organizacional sobre el rol que juega el entorno laboral en la salud mental de las personas trabajadoras. La evolución de los casos muestra que, hacia el segundo semestre de 2024, se alcanzaron los niveles más altos de la serie, con más de 800 denuncias mensuales.

Este crecimiento progresivo puede atribuirse a diversos factores, entre ellos: la implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales CEAL-SM/SUSESO, el fortalecimiento de la fiscalización, el aumento de capacitaciones sobre salud mental en el trabajo y, sobre todo, la visibilización de los efectos prolongados del estrés, la carga laboral excesiva y la inseguridad laboral.

La evolución de estos casos se presenta de manera clara en la Figura 9 Número de Enfermedades Profesionales - Salud Mental, que permite observar gráficamente cómo estas patologías han pasado a ocupar un lugar prioritario dentro del panorama de enfermedades profesionales en Chile. [17]



*Figura 10 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].*

Realizando un análisis aún más exhaustivo del impacto de las enfermedades profesionales en Chile, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) también informa un indicador clave para dimensionar el efecto de estas patologías en la productividad: el número total de días perdidos por enfermedades profesionales.

Durante el periodo comprendido entre enero de 2019 y diciembre de 2024, se contabilizó un total de 2.742.256 días laborales perdidos producto de enfermedades profesionales declaradas. Esta cifra evidencia con claridad el alto costo humano y organizacional asociado a la exposición a riesgos laborales que no son adecuadamente controlados.

En el gráfico se observa que los años más críticos fueron 2020, 2021 y 2022, con picos especialmente marcados en los primeros meses de la pandemia por COVID-19. Esto se refleja en el predominio de las barras rojas y azules correspondientes a COVID confirmados y otras enfermedades asociadas a la emergencia sanitaria. Sin embargo, incluso una vez superado el punto álgido de la pandemia, se mantiene una alta proporción de días perdidos por enfermedades musculoesqueléticas (color verde) y por salud mental (color rojo claro), las cuales han ido creciendo en los años más recientes.

Este indicador no solo da cuenta del efecto directo sobre la continuidad operacional de las empresas, sino también del grado de afectación en la calidad de vida de los trabajadores y de la necesidad de fortalecer la prevención y vigilancia de riesgos laborales crónicos, como los factores psicosociales. Estos datos se encuentran representados en la Figura 10 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales., que permite visualizar de forma detallada la evolución de este fenómeno a lo largo del quinquenio. [17]

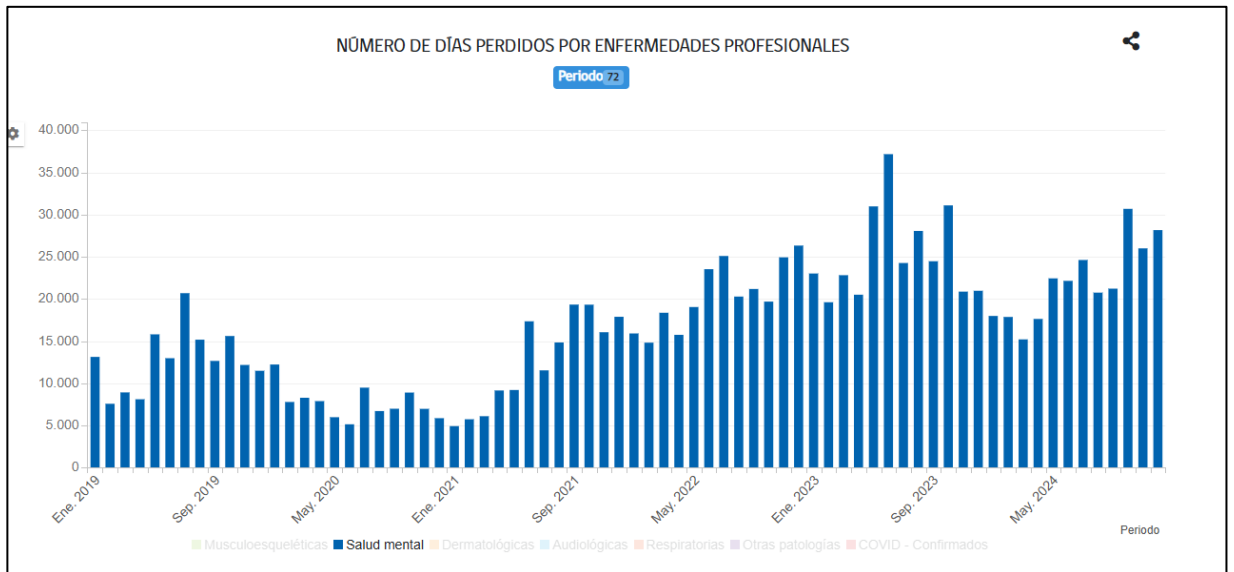


Figura 11 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales - Salud Mental. [ Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].

En tanto, al observar en detalle el impacto específico de las enfermedades profesionales relacionadas a la salud mental, se evidencia una realidad alarmante: durante el periodo comprendido entre enero de 2019 y diciembre de 2024, estas patologías generaron un total de 1.212.365 días laborales perdidos. Esta cifra representa el 44,21% del total general de días perdidos por enfermedades profesionales, consolidándose como una de las principales causas de ausentismo laboral de origen profesional en Chile durante el quinquenio.

Este dato refleja no solo la prevalencia creciente de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo, sino también la gravedad de sus consecuencias, tanto en términos de salud individual como de impacto colectivo dentro de las organizaciones. A diferencia de otras enfermedades profesionales que pueden tener cursos más breves o tratamientos definidos, los trastornos de salud mental suelen implicar procesos de recuperación más prolongados, lo que explica la alta carga de días no trabajados que conllevan.

Además, se observa una tendencia ascendente constante desde el año 2021 en adelante, con picos significativos durante 2023 y 2024, donde en algunos meses se superaron los 30.000 días perdidos mensuales por esta causa. Este comportamiento reafirma la urgencia de fortalecer los sistemas de prevención, apoyo psicosocial y gestión organizacional del estrés y la carga emocional en el trabajo.

La evolución detallada de este fenómeno se encuentra representada en la Figura 11 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales - Salud Mental., que permite visualizar claramente la magnitud y progresión del problema a lo largo del periodo. [17]

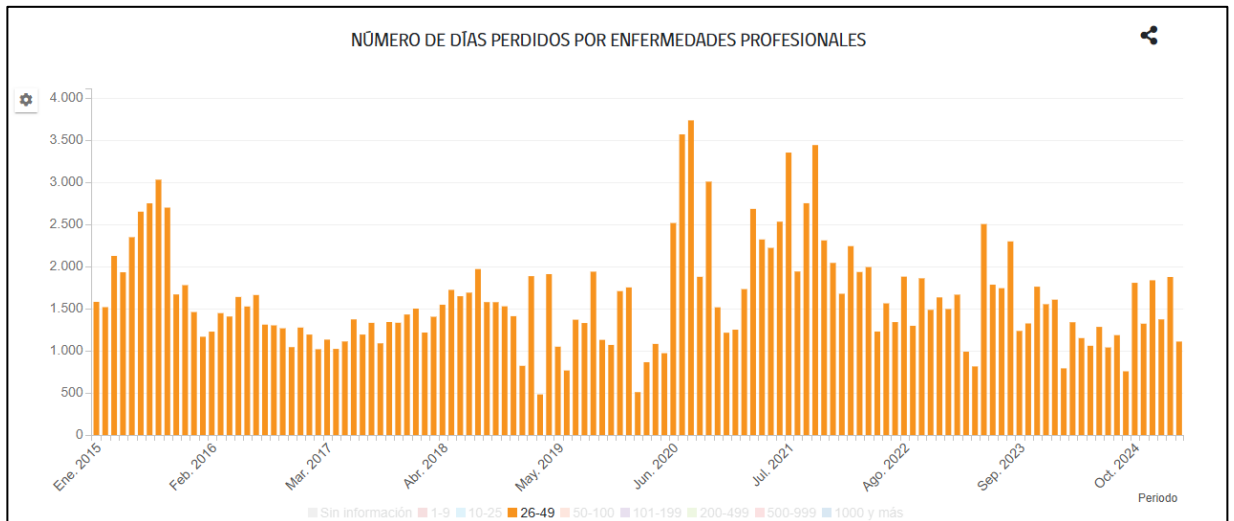


Figura 12 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales - Tamaño Empresa. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales].

Otro dato estadístico y no menos relevante es también que la empresa Otey GO S.A. forma parte del segmento de empresas con una dotación de entre 26 y 49 trabajadores, clasificación que permite analizar el impacto de las enfermedades profesionales desde la perspectiva del tamaño organizacional. En este grupo, el total de días perdidos por enfermedades profesionales durante el periodo comprendido entre enero de 2019 y diciembre de 2024 asciende a 125.807 jornadas laborales, lo cual representa una carga significativa para empresas de esta envergadura, que dependen en gran medida de su capital humano operativo.

Este volumen de ausentismo revela que, a pesar de ser empresas pequeñas o medianas, su exposición a los riesgos laborales no es menor. Por el contrario, muchas veces estas organizaciones enfrentan limitaciones en recursos técnicos y financieros para implementar programas robustos de prevención y vigilancia de la salud ocupacional, lo que aumenta su vulnerabilidad frente a enfermedades profesionales.

Además, el comportamiento de los datos muestra una persistencia de días perdidos a lo largo de los años, sin grandes reducciones sostenidas, lo que refuerza la necesidad de adoptar medidas preventivas específicas adaptadas a la realidad de este tipo de empresas. Entre ellas, se vuelve crítica la implementación de protocolos como el CEAL-SM/SUSESO, con enfoque en los factores psicosociales, musculoesqueléticos y condiciones organizacionales que afectan la salud de los trabajadores.

Esta situación queda evidenciada en la Figura 12 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales - Tamaño Empresa, donde se observa el comportamiento de este indicador en empresas del mismo rango de dotación que Otey GO S.A., reflejando un impacto sostenido en el tiempo. [17]

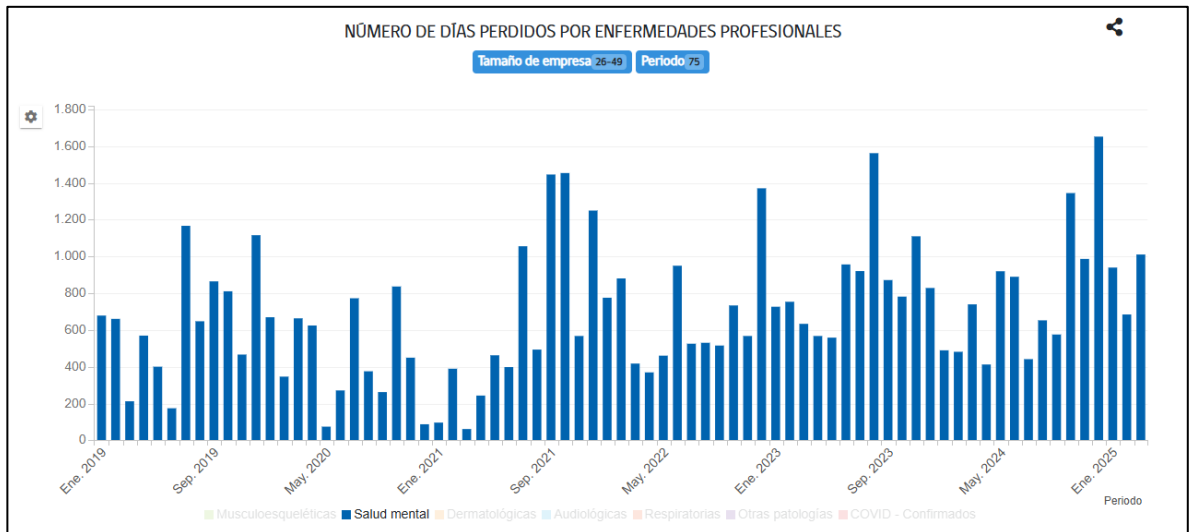


Figura 13 Número de Días Perdidos por Enfermedades Profesionales - Salud Mental y Tamaño Empresa. [Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales]

Sin embargo, del total de días perdidos en empresas con una dotación entre 26 y 49 trabajadores, un total de 51.739 días corresponde a enfermedades profesionales asociadas a la salud mental, lo que equivale al 41,12% del total general en este segmento empresarial. Esta cifra es altamente significativa y refleja el profundo impacto que tienen los riesgos psicosociales en organizaciones de menor tamaño, como es el caso de Otey GO S.A.

A diferencia de lo que podría suponerse respecto a la menor exposición en empresas pequeñas, los datos demuestran que la carga emocional, el estrés, la presión laboral y la falta de apoyo organizacional se manifiestan con fuerza en este tipo de estructuras, posiblemente debido a equipos reducidos, alta polifuncionalidad, poca formalización de procesos internos y menor acceso a servicios preventivos especializados.

A lo largo del periodo analizado (2019-2024), se observa una tendencia creciente en los días perdidos por esta causa, con picos significativos en distintos momentos, especialmente en 2021, 2023 y 2024, donde los registros superan en varios meses los 1.200 días perdidos. Esto refuerza la necesidad de implementar medidas concretas en materia de vigilancia y control de los factores psicosociales en empresas de menor tamaño, adaptando los lineamientos del Protocolo CEAL-SM/SUSESO a contextos organizacionales más simples pero no menos vulnerables.

Este comportamiento es representado en *¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.*, donde se visualiza con claridad la contribución de la salud mental al ausentismo laboral en este grupo de empresas, situándola como una de las principales causas de pérdida de jornadas laborales. [17]

La relevancia de este análisis frente al aumento sostenido de las denuncias por salud mental y su impacto significativo en los días perdidos indican que esta dimensión se ha convertido en una de las principales problemáticas de salud laboral en Chile, especialmente tras la pandemia. En empresas como Otey GO S.A., aunque su tamaño es

reducido, la probabilidad de enfrentar ausentismo laboral prolongado por causas psicosociales es alta y creciente.

Esto justifica plenamente la necesidad de implementar estrategias preventivas, tales como la evaluación periódica de riesgos psicosociales como el Protocolo CEAL-SM, programas de contención emocional, fortalecimiento del liderazgo y mejoras organizacionales orientadas al bienestar.

### **3.2 METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO, CEAL-SM.**

Esta metodología considera todas las etapas descritas oficialmente en el documento, desde la planificación hasta la formulación de medidas de control, con énfasis en una evaluación participativa, válida y trazable.

#### 3.2.1 Planificación de la Evaluación

##### 3.2.1.1 Conformar el Comité de Aplicación:

- Integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores.
- Responsable de liderar todo el proceso.

##### 3.2.1.2 Definir el centro de trabajo a evaluar:

Según lo establecido por la SUSESO (unidades con condiciones similares de trabajo, organización y tipo de tareas).

##### 3.2.1.3 Diseñar un Cronograma:

Incluir etapas de difusión, aplicación, análisis y elaboración de medidas.

Incluir fechas de seguimiento si corresponde.

#### 3.2.2 Difusión y Sensibilización

##### 3.2.2.1 Informar a todos los trabajadores sobre:

- Objetivos del protocolo.
- Importancia de su participación.
- Carácter confidencial y voluntario de la encuesta.
- Entregar una carta de compromiso firmada por el empleador (Anexo 1 del protocolo).

#### 3.2.3 Aplicación del Instrumento (Cuestionario CEAL-SM)

##### 3.2.3.1 Instrumento único de aplicación:

Versión completa con 88 preguntas, 34 sección general y 54 relacionadas a los riesgos psicosociales, distribuidos en 12 dimensiones.

Requisitos para la aplicación:

- Aplicación autoadministrada y anónima.

- Participación mínima del 60% de los trabajadores del centro de trabajo.
- Aplicación en horario laboral, con ambiente adecuado y tiempo suficiente.
- Entrega de instrucciones, entre ellas, el anonimato de la encuesta para responderla.

### 3.2.4 Procesamiento y Análisis de Resultados

Usar la planilla de análisis oficial entregada por la SUSESO.

#### 3.2.4.1 El análisis entrega resultados por cada dimensión, clasificados en:

- Riesgo bajo
- Riesgo medio
- Riesgo alto

#### 3.2.4.2 La validez del diagnóstico requiere:

- Cumplimiento del 60% de participación.

### 3.2.5 Elaboración de Informe de Resultados (Organismo Administrador de la Ley)

#### 3.2.5.1 El informe debe contener:

- Presentación del centro de trabajo y contexto.
- Descripción del proceso de aplicación.
- Tabla de resultados por dimensión (con niveles de riesgo).
- Análisis de los resultados.
- Conclusiones generales y dimensiones prioritarias.

### 3.2.6 Formulación de Medidas de Control

Se deben realizar obligatoriamente.

#### 3.2.6.1 El plan debe contener:

- Objetivos, medidas correctivas, responsables, fechas y recursos.
- Medidas a nivel organizacional, grupal e individual.
- Mecanismos de seguimiento.
- El comité de aplicación debe validar y aprobar el plan antes de su implementación.

### 3.2.7 Registro y Conservación de Evidencias

#### 3.2.7.1 Guardar respaldo documental de:

- Conformación de Comité de Aplicación.
- Cronograma de Actividades
- Difusión y Sensibilización.
- Cuestionarios aplicados de forma física o digital. (Con resguardo de anonimato).
- Informe de resultados.
- Plan de acción formulado.

### 3.2.8 Reevaluación

Se deberá realizar antes de los dos años si:

- Se implementan cambios significativos en el entorno laboral.
- Se identifica una situación de emergencia psicosocial.

**CAPITULO 4: RESULTADOS CEAL-SM Y PROPUESTA PLAN DE MEJORA.**

#### **4 RESULTADOS Y ANÁLISIS DEL AMBIENTE LABORAL – APLICACIÓN DE CUESTIONARIO CEAL-SM/SUSESO**

En el marco de las obligaciones establecidas por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CEAL-SM/SUSESO, se llevó a cabo la aplicación del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral en el Centro de Trabajo Otey GO, con el objetivo de identificar el nivel de riesgo psicosocial existente y orientar la formulación de medidas preventivas que promuevan el bienestar de los trabajadores.

El proceso se desarrolló entre el 16 de abril y el 15 de mayo de 2025, logrando una tasa de participación del 80% de la dotación total. Este nivel de respuesta permitió obtener un diagnóstico representativo y, por lo tanto, se considera que el objetivo de la aplicación fue válido.

Los resultados generales indican que el estado de riesgo del centro de trabajo corresponde a “Riesgo Bajo”, lo que constituye una fortaleza organizacional. No obstante, se identificaron dimensiones con riesgo “no óptimo” que requieren atención prioritaria: Conflicto de Rol (60%), Compañerismo (63,1%) y Vulnerabilidad (65%), todas con más de la mitad de los trabajadores en riesgo medio. Asimismo, la dimensión Carga de Trabajo presentó un 40% de trabajadores en niveles medio y alto.

En contraste, se observan factores protectores relevantes como Confianza y Justicia Organizacional (100% en riesgo bajo), Violencia y Acoso (90% en riesgo bajo) y Reconocimiento y Claridad de Rol (85% en riesgo bajo), que constituyen fortalezas que deben mantenerse y potenciarse.

## 4.1 PROPUESTA PLAN DE MEJORA.

### 4.1.1 Detección de Brechas y Propuestas de mejora.

Tabla 1 Detección de Brecha

Dimensión	Dimensión (% de trabajadores en riesgo MEDIO más ALTO)	Preguntas con mayor puntaje en la dimensión	Explicación	Medidas Propuestas	Fecha estimación de monitoreo	Responsables del monitoreo en Comité	Depto. o unidad responsable de la ejecución
Conflicto de Rol	60%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?</li> <li>- En su trabajo, ¿se le exigen cosas contradictorias?</li> </ul>	No existe claridad del organigrama dentro de la organización y desconocimiento de los descriptores de cargo por los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con un organigrama de la organización detallado y que éste sea debidamente difundido a toda la organización</li> <li>- Disponer de canales confiables y seguros de comunicación y escucha a los cuales los trabajadores/as puedan acudir cuando se enfrenten a situaciones contradictorias que sean exigidas por las jefaturas. El área responsable de recibir este tipo de casos debe contar con el respaldo directivo o gerencial para poder intervenir en este tipo de conflictos.</li> </ul>	15-11-2025	Jefatura de Personal	PDR
Compañerismo	63.10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De ser necesario, ¿con qué frecuencia sus compañeros(as) de trabajo están dispuestos(as) a escuchar sus problemas en el trabajo?</li> <li>- De ser necesario, ¿con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de sus compañeros(as) de trabajo?</li> </ul>	Carencia de una comunicación efectiva y de la asignación de responsabilidades de forma grupal, lo que dificulta el fortalecimiento de los lazos entre compañeros de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar dos talleres anuales de comunicación efectiva, orientados a fortalecer la confianza mutua y promover el trabajo en equipo.</li> <li>- Organizar breves encuentros diarios al comenzar la jornada para repartir responsabilidades en forma colectiva.</li> <li>- Implementar metas y objetivos colectivos más que individuales.</li> </ul>	15-12-2025	Jefatura de Personal	PDR
Vulnerabilidad	65%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?</li> <li>- ¿Tiene miedo de que lo(la) despidan si no hace lo que le piden?</li> </ul>	Los trabajadores manifiestan sentirse limitados para expresar sus necesidades o rechazar determinadas órdenes, debido al temor de que esta acción pueda poner en riesgo la continuidad de sus empleos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar evaluaciones trimestrales de manera bidireccional y formal entre jefaturas y subordinados.</li> <li>- Realizar campaña anual de buen trato entre las personas.</li> </ul>	01-12-2025	Encargada de RRHH	RR.HH.

4.1.2 Evaluación de Costos de Mejora

Tabla 2 Evaluación de Costos de Mejora

Dimensión	Dimensión (% de trabajadores en riesgo MEDIO más ALTO)	Preguntas con mayor puntaje en la dimensión	Explicación	Medidas Propuestas	Fecha estimación de monitoreo	Responsables del monitoreo en Comité	Depto. o unidad responsable de la ejecución	Costo Estimado (CLP)	Costo Estimado (UF)	Horas Hombre Estimadas (HH)
Conflicto de Rol	60%	- ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? - En su trabajo, ¿se le exigen cosas contradictorias?	No existe claridad del organigrama para los trabajadores.	Difusión y publicación de Organigrama en centro de trabajo. - Realizar charla, explicando que es un descriptor de cargo, principales funciones y responsabilidades.	15-09-2025	Jefatura de Personal	PDR	\$350.000	9.46	10
Compañerismo	63.10%	- De ser necesario, ¿con qué frecuencia sus compañeros(as) de trabajo están dispuestos(as) a escuchar sus problemas en el trabajo? - De ser necesario, ¿con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de sus compañeros(as) de trabajo?	Falta de comunicación efectiva para mejorar grupalmente los lazos entre compañeros de trabajo.	Realizar talleres de comunicación efectiva para mejorar la confianza y el trabajo en equipo.	15-10-2025	Jefatura de Personal	PDR	\$500.000	13.51	14
Vulnerabilidad	65%	- ¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo? - ¿Tiene miedo de que lo(la) despidan si no hace lo que le piden?	Los trabajadores sienten que no pueden expresar lo que necesitan ni negarse a ciertas órdenes por temor a perder sus trabajos.	Implementar canales de comunicación confidenciales y seguros para que los trabajadores puedan expresar sus inquietudes. Nombrar un Delegado dentro de la organización para recibir inquietudes y traspasar información de manera anónima al CPHS. Quien abordará la temática.	15-11-2025	Encargada de RRHH CPHS PDR	RR.HH. PDR	\$450.000	12.16	12

## 4.2 RECOMENDACIONES

El presente plan de acción ha sido diseñado con base en los resultados obtenidos del Cuestionario CEAL-SM aplicado en el centro de trabajo de Otey GO S.A., el cual reveló niveles de riesgo medio y alto en las dimensiones de Conflicto de Rol, Compañerismo y Vulnerabilidad. La formulación de medidas preventivas busca no solo mitigar las brechas identificadas, sino también establecer una cultura organizacional más saludable, participativa y transparente.

### 4.2.1 Justificación de las Medidas Propuestas

Cada acción preventiva fue seleccionada en función de las preguntas que obtuvieron mayores niveles de riesgo dentro de las dimensiones evaluadas. Se utilizaron criterios de pertinencia normativa, evidencia empírica y factibilidad organizacional para proponer medidas con impacto real en el bienestar laboral.

### 4.2.2 Estrategia de Implementación

Las medidas consideran plazos de ejecución definidos, responsables de monitoreo y unidades encargadas. Se estimaron costos en pesos chilenos (CLP) y en Unidades de Fomento (UF), además del tiempo en horas hombre necesario para su implementación. Esto permite a la organización visualizar los recursos requeridos y planificar adecuadamente su aplicación progresiva.

### 4.2.3 Cronograma General

Septiembre 2025: Difusión de organigrama y sesiones de inducción interna.

Octubre 2025: Talleres de habilidades blandas y actividades de integración.

Noviembre 2025: Implementación de canales de comunicación seguros y encuestas de clima.

### 4.2.4 Indicadores de Seguimiento Sugeridos

- Participación igual o superior al 60% de los trabajadores, lo que equivale a la asistencia de al menos 15 personas a los talleres y actividades, considerando un universo total de 25 trabajadores.
- Nivel de satisfacción post-actividad (encuesta interna).
- Número de comunicaciones recibidas vía canales confidenciales.
- Nivel de comprensión de funciones post-inducción (test corto).

### 4.2.5 Evaluación de Viabilidad

El costo total estimado del plan es de aproximadamente \$1.300.000 CLP, lo que equivale a 35,14 UF, valor razonable para una empresa del tamaño de Otey GO S.A. Las horas hombre requeridas también son asumibles, pudiendo ser planificadas de forma gradual.

#### 4.2.6 Recomendaciones Finales

- Implementar progresivamente el plan de acción diseñado, priorizando medidas de bajo costo e impacto inmediato, como la difusión del organigrama y la apertura de canales de comunicación confidenciales.
- Monitorear periódicamente las dimensiones críticas mediante nuevos ciclos de aplicación del CEAL-SM, preferiblemente cada 12 meses.
- Involucrar activamente a los trabajadores en la toma de decisiones sobre el clima laboral y fomentar espacios de diálogo participativo y seguro.
- Capacitar a jefaturas y supervisores en liderazgo saludable, comunicación efectiva y prevención del acoso, para fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto y la salud mental.
- Extender este tipo de evaluación a otros centros de trabajo de la empresa, con el fin de generar una política corporativa integral de prevención psicosocial.
- Incluir estas acciones dentro del Programa de Prevención de Riesgos anual.
- Evaluar el impacto de las medidas con una nueva aplicación del CEAL-SM en 2026.
- Fortalecer el rol del Comité de Aplicación como agente de mejora continua.
- Mantener un enfoque preventivo y participativo para la sostenibilidad de los avances.

#### 4.2.7 Conclusiones Plan de Acción

Este plan de acción no solo representa una respuesta técnica a los hallazgos del protocolo CEAL-SM, sino también una oportunidad para fortalecer la cultura organizacional y el compromiso con la salud mental laboral. Con su ejecución adecuada, Otey GO S.A. podrá avanzar hacia un entorno laboral más saludable, justo y colaborativo.

## **CONCLUSIÓN**

La presente investigación permitió diagnosticar, analizar y abordar los riesgos psicosociales existentes en el centro de trabajo de la empresa Otey GO S.A., en cumplimiento del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo CEAL-SM/SUSESO. La evaluación inicial evidenció brechas significativas en dimensiones como vulnerabilidad, conflicto de rol y compañerismo, las cuales afectan directamente el bienestar psicológico, la percepción de justicia organizacional y la calidad de las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral.

La formulación de un plan de acción específico, con medidas preventivas y correctivas asociadas a cada dimensión, ha sido una herramienta clave para proyectar una intervención realista, viable y alineada tanto a la legislación chilena como a los principios de mejora continua en salud mental ocupacional. Este plan no solo propone soluciones, sino que también cuantifica costos de implementación, horas hombre requeridas y responsables por área, facilitando su ejecución futura. En términos de aprendizaje, este trabajo permitió comprender que incluso en organizaciones de tamaño pequeño o mediano, como es el caso de Otey GO S.A., los riesgos psicosociales pueden tener un impacto significativo sobre la productividad, la rotación de personal, el ausentismo y la cohesión organizacional. Por tanto, su abordaje no puede postergarse ni minimizarse.

Desde el enfoque legal, se verificó que el cumplimiento normativo en materias de salud mental laboral no solo es una obligación, sino una oportunidad estratégica para mejorar el clima organizacional y reducir costos derivados de enfermedades profesionales. El marco jurídico revisado respalda plenamente la importancia de la gestión preventiva, destacando leyes como la N° 16.744, el D.S. N° 44, la Ley Karin (21.643) y los Convenios Internacionales de la OIT.

## **BIBLIOGRAFÍA**

[1] **Senado de Chile.** Constitución Política de la República de Chile. [En línea]. Disponible en: <https://www.senado.cl/acerca-del-senado/normativa/constitucion-politica> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[2] **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. [En línea]. Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312300:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO) [Consulta: 12 de junio de 2025].

[3] **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Convenio N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. [En línea]. Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312332:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO) [Consulta: 12 de junio de 2025].

[4] **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso. [En línea]. Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190) [Consulta: 12 de junio de 2025].

[5] **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN).** Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. [En línea]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=101751> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[6] **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN).** Ley N° 21.643 (Ley Karin). [En línea]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[7] **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN).** Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. [En línea]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=191865> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[8] **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.** *Ley N° 16.744: Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.* Santiago, Chile. [En línea]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436> [Consulta: junio de 2025].

[9] **Dirección del Trabajo.** Código del Trabajo de Chile. [En línea]. Disponible en: <[https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137\\_galeria\\_02.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-117137_galeria_02.pdf)> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[10] **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN).** Decreto Supremo N° 44 sobre gestión preventiva de los riesgos laborales. [En línea]. Disponible en: <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1205298>> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[11] **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN).** Decreto Supremo N° 109 sobre enfermedades profesionales. [En línea]. Disponible en: <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=9391&idVersion=2006-03-07&idParte=>>> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[12] **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN).** Decreto Supremo N° 122 que promulga el Convenio 190. [En línea]. Disponible en: <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1196685>> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[13] **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN).** Decreto Supremo N° 72 que promulga el Convenio 187. [En línea]. Disponible en: <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1028776>> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[14] **Ministerio de Salud – Chile.** *Resolución Exenta N° 1448 (2021): Actualiza el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y deja sin efecto la Resolución N° 1433 Exenta, de 2017.* Santiago, Chile. [En línea]. Disponible en: <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1183368>> [Consulta: junio de 2025].

[15] **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).** Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. [En línea]. Disponible en: <<https://www.suseso.cl/605/w3-article-694207.html>> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[16] **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).** Manual para la Aplicación del Protocolo CEAL-SM. [En línea]. Disponible en: <[https://www.suseso.cl/605/articles-694207\\_recurso\\_1.pdf](https://www.suseso.cl/605/articles-694207_recurso_1.pdf)> [Consulta: 12 de junio de 2025].

[17] **Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).** *Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo -Enfermedades Profesionales.* Santiago, Chile. [En línea] Disponible en: <[https://observatoriosst.suseso.cl/bi/b92e18b8-2544-42c1-9b51-b87b792e7ff4/dashboard/Enfermedades\\_Profesionales](https://observatoriosst.suseso.cl/bi/b92e18b8-2544-42c1-9b51-b87b792e7ff4/dashboard/Enfermedades_Profesionales)> [Consulta: junio de 2025].

## **ANEXOS A: INFORME CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL AMBIENTE LABORAL - SALUD MENTAL OTEY GRAS & OIL S.A.**



### **Resultados cuestionario CEAL-SM / SUSESO**

La gestión de la salud mental en el trabajo es una obligación y necesidad de las organizaciones. La aplicación de la metodología CEAL-SM, basada en el diálogo social al interior de la organización, entrega una oportunidad para lograr (a través del diagnóstico y la generación participativa de medidas preventivas de tipo organizacional) que trabajadores y trabajadoras tengan un mayor bienestar, mayor salud y empresas y organizaciones más productivas.

#### **PARTE 1**

Este informe se emite de manera automática a partir de los resultados de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial laboral, CEAL-SM / SUSESO. Las sugerencias que aquí se entregan no reemplazan al análisis y sugerencias que debe hacer tanto el Comité de Aplicación del centro de trabajo, como las conversaciones grupales por unidad de análisis, acciones que se deben realizar siguiendo las instrucciones contenidas en el manual del instrumento. Las sugerencias contenidas en este informe pueden servir para estimular el diálogo y el análisis en los distintos grupos de trabajo.

**Fecha descarga:** 2025-05-20  
**Empresa / Institución:** Otey Gras & Oil S.A. **RUT:** 76713204-2  
**CUV:** 222479 **Nombre Centro de Trabajo (CT):** Otey GO  
**Responsable centro trabajo (CT):** Gabriela Venegas Painén  
**Unidad evaluada:** Centro de Trabajo  
**Organismo Administrador:** IST  
**Fecha de aplicación:** 16 de abril de 2025 al 15 de mayo de 2025

#### **ESTADO DE RIESGO DEL CENTRO DE TRABAJO:** Riesgo Bajo

El estado de riesgo alto está definido por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, en base a los puntajes del cuestionario obtenidos por el CT. Un estado de riesgo alto implica que el CT ha obtenido 13 puntos o más, por lo que existe mucho espacio para diseñar y aplicar medidas que permitan disminuir el riesgo psicosocial. El estado de riesgo medio revela que existe espacio para mejorar, ya que no es un resultado óptimo. Se deben tomar acciones para mejorar y así prevenir pasar a un estado de riesgo alto. El estado de riesgo óptimo es el riesgo bajo, constituye una fortaleza de la organización y debería hacerse todo el esfuerzo por mantener este estado y aumentar la proporción de dimensiones en color verde, ya que estos son factores protectores del centro de trabajo.

#### **TASA DE PARTICIPACIÓN**

Se refiere al porcentaje de trabajadores que efectivamente respondió el cuestionario sobre el total de trabajadores del centro de trabajo. Este número entrega una primera aproximación al tema del riesgo psicosocial. Las tasas de participación bajas dan cuenta de algún tipo de problemas en el CT, ya sea porque los trabajadores no desean participar por desconfianza o por otro motivo, o porque no se hizo una adecuada campaña de información y sensibilización previa, o por otros motivos que habrá que identificar. Al contrario, una alta tasa de participación podría indicar una mejor organización del centro de trabajo.

Número de trabajadores del CT	Total cuestionarios contestados	Tasa de participación de los trabajadores
25	20	80%

#### **UNIDADES DE ANÁLISIS**

Las unidades de análisis son las que definió el Comité de Aplicación. Hay tres categorías posibles: por unidades geográficas (ejemplo: pisos de un edificio, oficinas, etc), por ocupaciones o profesiones (hay que utilizar el Código Internacional Uniforme de Ocupaciones), y por departamentos o unidades funcionales de la organización.

En el caso del CT **Otey GO**, las unidades son las que aparecen en el siguiente cuadro.



Unidades de análisis del CT Otey GO	Números de cuestionarios
<b>Unidades geográficas</b>	
Otey GO	20
<b>Ocupaciones</b>	
4322   Empleados de servicios de apoyo a la producción	20
<b>Departamentos / unidades funcionales</b>	
Operaciones	20

#### CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS Y DEL CENTRO DE TRABAJO

Las siguientes características también permiten orientar el análisis y conocer posibles causas de la situación actual de riesgo del centro. Por ejemplo, si acaso hay mayoría de mujeres o de hombres, o de un cierto grupo de edad, o si los trabajadores llevan poco o mucho tiempo en la organización, cuál es su estado de salud, y similares.

#### DATOS DEMOGRÁFICOS

Vairable medida	n	% sobre total cuestionarios
<b>Género</b>		
Masculino	16	80.0%
Femenino	4	20.0%
Otro	0	0.0%
Prefiero no responder	0	0.0%
<b>Edad</b>		
Menor de 21 años	0	0.0%
De 21 a 25 años	1	5.0%
De 26 a 35 años	5	25.0%
De 36 a 45 años	6	30.0%
De 46 a 55 años	4	20.0%
Más de 55 años	4	20.0%

#### TRABAJO Y EMPLEO ACTUAL

Vairable medida (código de pregunta - pregunta)	n	% sobre total cuestionarios
<b>TEA4. En su trabajo, ¿tiene que hacer teletrabajo? (trabajar desde su hogar utilizando algún dispositivo electrónico, como notebook o computador)</b>		
No	16	80.0%
Sí, pero la mayor parte de la semana hago trabajo presencial	4	20.0%

Sí, media jornada en teletrabajo, media jornada presencial	0	0.0%
Sí, la mayor parte de la semana hago teletrabajo	0	0.0%
Sí, la semana completa en teletrabajo	0	0.0%
<b>TEA5. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual? (lo que usted recibe aplicados los descuentos de salud y pensión)</b>		
Menor o igual a \$140.000	0	0.0%
\$140.001 - \$280.000	0	0.0%
\$280.001 - \$550.000	0	0.0%
\$550.001 - \$830.000	11	55.0%
\$830.001 - \$1.100.000	2	10.0%
\$1.100.001 - \$1.400.000	3	15.0%
\$1.400.001 - \$2.000.000	1	5.0%
\$2.000.001 y más	3	15.0%
<b>TEA6. Su sueldo es:</b>		
Fijo	16	80.0%
Sueldo base más comisiones o variable	3	15.0%
Sólo variable	1	5.0%
<b>TEA7. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes(as) o supervisores(as) al mismo tiempo?</b>		
No	12	60.0%
Sí	8	40.0%
<b>TEA8. Su jornada de trabajo es:</b>		
Ordinaria completa	18	90.0%
Ordinaria parcial	0	0.0%
Exceptuado(a) de jornada (artículo 22)	1	5.0%
Otra	1	5.0%
<b>TEA9. Su horario de trabajo es:</b>		
Horario diurno (mañana y/o tarde)	20	100.0%
Turno fijo de noche	0	0.0%
Turnos rotatorios	0	0.0%
<b>TEA10. La distribución de su jornada de trabajo es:</b>		
De lunes a viernes	20	100.0%

De lunes a sábado	0	0.0%
Sólo fines de semana o festivos	0	0.0%
De lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos.	0	0.0%
Otra	0	0.0%

**TEA11. Indique cuántas horas trabajó para la empresa o institución la semana pasada:**

Mediana de horas trabajadas en el centro de trabajo	40	
---	----	--

**TEA12. Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 horas o 44 (para el sector público), señale cuál fue la razón. Si anotó 45 horas o 44 (para el sector público) o más, marque la primera alternativa.**

La semana pasada trabajé 45 (44) horas o más	2	10.0%
Trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución	0	0.0%
Tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)	1	5.0%
Mi jornada es excepcional (ciclo 42 horas)	2	10.0%
He estado de vacaciones, enfermo o con permiso	0	0.0%
Otros motivos	15	75.0%

**TEA13. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con su empresa o institución?**

contrato indefinido o cargo de planta	15	75.0%
contrato temporal o cargo a contrata	5	25.0%
contrato por faenas o proyectos	0	0.0%
contrato por institución o empresa externa	0	0.0%
contrato a honorarios	0	0.0%
estudiante en práctica	0	0.0%

**TEA14. Tomando todo en consideración, ¿cuán satisfecho(a) se siente con su trabajo actual?**

muy satisfecho(a)	14	70.0%
satisfecho(a)	5	25.0%
neutro	1	5.0%
insatisfecho(a)	0	0.0%
muy insatisfecho(a)	0	0.0%

**SALUD Y BIENESTAR**

Vairable medida (código de pregunta - pregunta)	n	% sobre total cuestionarios
---	---	-----------------------------

**DL1. En el último mes, ¿tuvo dolor en alguna parte del cuerpo?**

Ninguno	10	50.0%
Muy poco	2	10.0%
Leve	4	20.0%
Moderado	3	15.0%
Severo	0	0.0%
Muy severo	1	5.0%

**DL2. Durante el último mes, ¿hasta qué punto el dolor ha interferido con sus tareas normales (incluido el trabajo dentro y fuera de la casa)?**

De ninguna manera	15	75.0%
Un poco	4	20.0%
Moderadamente	0	0.0%
Bastante	1	5.0%
Mucho	0	0.0%

**AT1. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido usted algún accidente que corresponda a un accidente del trabajo? Considere como accidente del trabajo algún golpe, caída, herida, corte, fractura, quemadura, envenenamiento u otro ocurrido en el trabajo o a causa de éste. No considere accidentes de trayecto.**

No	17	85.0%
Sí	3	15.0%

**EP1. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido usted alguna enfermedad que cree que haya sido provocada por el trabajo?**

No	20	100.0%
Sí	0	0.0%

## PARTE 2

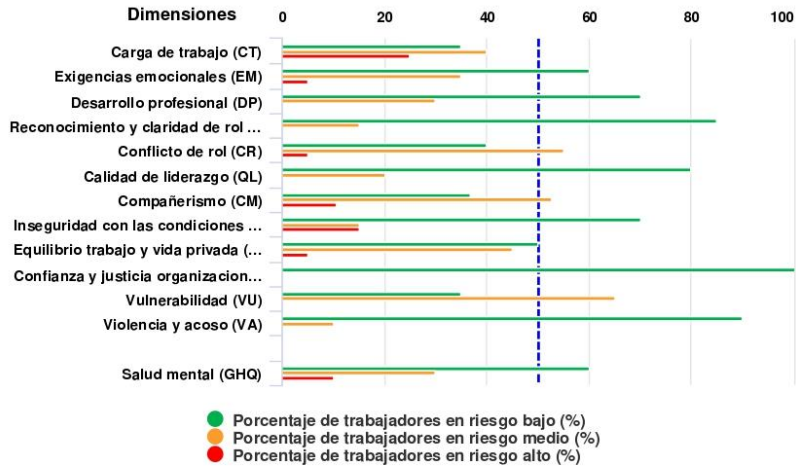
### Preguntas de riesgo psicosocial y salud mental

#### I. Resultados generales centro de trabajo

A continuación, puede verse el resultado general de las doce dimensiones de riesgo psicosocial del centro de trabajo y el de la escala de salud mental (GHQ12).

La escala de salud mental (GHQ12) es una manera de medir la salud mental de los trabajadores y trabajadoras. Esta es una escala de una sola dimensión o característica, y por eso no se pueden entregar las respuestas por cada pregunta por separado. Lo que se presenta en el gráfico es la proporción de trabajadores/as en condiciones de salud mental buena (verde), moderada (naranja) y mala (rojo).

Porcentaje de trabajadores por nivel de riesgo



## PARTE 2

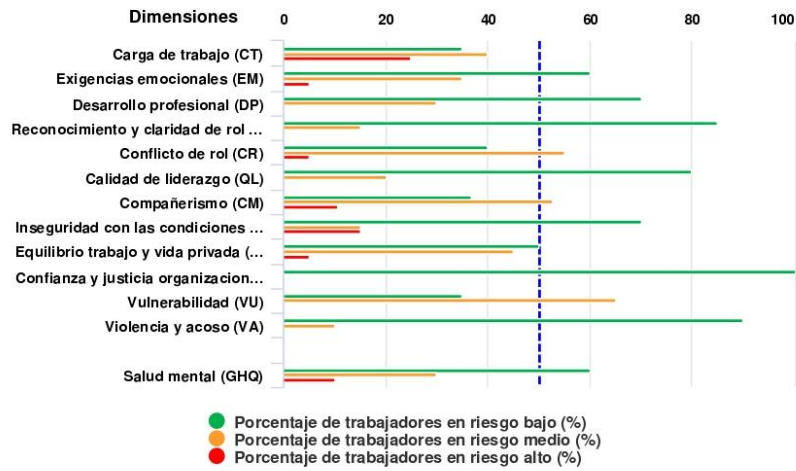
### Preguntas de riesgo psicosocial y salud mental

#### I. Resultados generales centro de trabajo

A continuación, puede verse el resultado general de las doce dimensiones de riesgo psicosocial del centro de trabajo y el de la escala de salud mental (GHQ12).

La escala de salud mental (GHQ12) es una manera de medir la salud mental de los trabajadores y trabajadoras. Esta es una escala de una sola dimensión o característica, y por eso no se pueden entregar las respuestas por cada pregunta por separado. Lo que se presenta en el gráfico es la proporción de trabajadores/as en condiciones de salud mental buena (verde), moderada (naranja) y mala (rojo).

Porcentaje de trabajadores por nivel de riesgo



## Porcentaje De Trabajadores Por Nivel De Riesgo

Dimensión	Prevalencia del riesgo (%)			
	Bajo	Medio	Alto	Riesgo NO óptimo (M+A)
CT. Carga de trabajo	35.00%	40.00%	25.00%	65.00%
EM. Exigencias emocionales	60.00%	35.00%	5.00%	40.00%
DP. Desarrollo profesional	70.00%	30.00%	0.00%	30.00%
RC. Reconocimiento y claridad de rol	85.00%	15.00%	0.00%	15.00%
CR. Conflicto de rol	40.00%	55.00%	5.00%	60.00%
QL. Calidad de liderazgo	80.00%	20.00%	0.00%	20.00%
CM. Compañerismo	36.80%	52.60%	10.50%	63.10%
IT. Inseguridad con las condiciones de trabajo	70.00%	15.00%	15.00%	30.00%
TV. Equilibrio trabajo y vida privada	50.00%	45.00%	5.00%	50.00%
CJ. Confianza y justicia organizacional	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%
VU. Vulnerabilidad	35.00%	65.00%	0.00%	65.00%
VA. Violencia y acoso	90.00%	10.00%	0.00%	10.00%
GHQ. Salud mental	60.00%	30.00%	10.00%	40.00%

En el caso de este centro de trabajo, la(s) dimensión(es) menos riesgosa(s) (son) aquellas en que se sobrepasa el 50% de trabajadores en riesgo bajo (color verde del gráfico). Estas dimensiones son: **Exigencias emocionales, Desarrollo profesional, Reconocimiento y claridad de rol, Calidad de liderazgo, Inseguridad con las condiciones de trabajo, Equilibrio trabajo y vida privada, Confianza y justicia organizacional, Violencia y acoso, Salud mental**. Este centro de trabajo debería hacer el esfuerzo de potenciarla(s) porque es(son) su(s) factor(es) protector(es).

En el caso de este centro de trabajo, la(s) dimensión(es) más riesgosa(s) (son) en que se sobrepasa el 50% de trabajadores en riesgo alto (color rojo del gráfico) y con resultados no óptimos se encuentran la(s) dimensión(es) **Conflicto de rol, Compañerismo, Vulnerabilidad**, con más del 50% de trabajadores en riesgo medio (color anaranjado del gráfico).

Su organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 debe prescribir medidas generales preventivas para el centro de trabajo y específicas para las unidades de análisis que obtuvieron riesgo alto, de acuerdo a los plazos establecidos en la metodología CEAL-SM / SUSESO y reevaluar en 2 años desde la fecha de inicio de la presente medición.

Recuerde que las medidas de intervención deben ser diseñadas a partir de la participación de los trabajadores en los análisis grupales de los resultados y que éstas deben apuntar al origen del riesgo. Los resultados por dimensión son relevantes para orientar el análisis grupal así como para conocer cuál(es) pregunta(s) tiene(n) el mayor puntaje en cada una de estas dimensiones.