



Comisión Chilena del Cobre

Salud mental en la industria minera nacional

DEPP 11/2026

RPI N° 2026-A-7756

La Comisión Chilena del Cobre agradece a Josefina Cruzat y Joaquín Migeot, ambos profesores adjuntos de la Universidad Adolfo Ibáñez e investigadores del Instituto Latinoamericano de Salud Cerebral (BrainLat), quienes generosamente contribuyeron con sus conocimientos y comentarios a la revisión del presente informe.

Resumen ejecutivo

La presente nota técnica sistematiza información actualizada sobre salud mental y gestión de riesgos psicosociales en la industria minera nacional, a partir de cuatro fuentes principales: las estadísticas de enfermedades profesionales de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) para el período 2019-2025, los resultados del cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral – Salud mental (CEAL-SM)/ SUSESO de 2024, el marco normativo e institucional chileno vigente, y la experiencia internacional de países con industrias mineras de alta relevancia como Australia y Canadá, así como los lineamientos del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM).

La salud mental en el trabajo y la gestión de los riesgos psicosociales han adquirido una mayor prioridad dentro de las políticas públicas laborales y sectoriales a nivel nacional e internacional. En Chile, esta tendencia se refleja con claridad en la evolución de las enfermedades profesionales: al año 2025, de acuerdo con cifras de la SUSESO los diagnósticos asociados a salud mental representan el 76,6% del total registrado, lo que evidencia la relevancia de esta dimensión dentro de la salud ocupacional nacional. A su vez, la tasa de enfermedades profesionales en 2025 alcanzó a 0,16%¹ y la correspondiente a salud mental anotó 0,13%.

En el caso de la industria minera, las estadísticas de la SUSESO muestran que en 2025 las enfermedades profesionales asociadas a salud mental representaron el 32% del total y que los casos en esta categoría aumentaron de 5 a 24 entre 2019 y 2025. En 2025 la tasa de enfermedades profesionales en la minería anotó 0,11%, mientras que aquellas relacionadas a salud mental representaron el 0,03%, lo cual posiciona al sector bajo el promedio nacional en ambos indicadores.

Los riesgos psicosociales, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), corresponden a las condiciones del trabajo y a las interacciones entre el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como las condiciones del entorno laboral, que pueden afectar la salud, el desempeño y el bienestar de los trabajadores. En este contexto, el cuestionario CEAL-SM/SUSESO constituye la herramienta utilizada para medir los factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Chile a través de 12 dimensiones. De acuerdo con sus resultados, la minería presenta indicadores de riesgo psicosocial mejores que el promedio nacional, con un 8% de los centros de trabajo en estado no óptimo² frente al 20,9%.

No obstante, para la minería nacional persisten desafíos relevantes en las dimensiones de carga de trabajo, vulnerabilidad, conflicto de rol y compañerismo levantados en el cuestionario CEAL-

¹ 0,16 por 100 trabajadoras/es protegidas/os.

² El resultado del riesgo no óptimo incluye la sumatoria de los resultados de riesgo bajo y medio, con el objeto de indicar que el estado de riesgo medio es preocupante. Solo el riesgo bajo se puede considerar óptimo y el riesgo alto requiere medidas de intervención.

SM/SUSESO de 2024, ya que un elevado porcentaje de centros de trabajo fueron evaluados en riesgo no óptimo en dichas dimensiones.

En cuanto a la escala de salud mental GHQ-12³ del mismo cuestionario, el 40,7% de los centros de trabajo asociados a la minería que fueron evaluados, se ubicaron en la categoría de riesgo no óptimo, en comparación con el 71,8% observado para el conjunto de las actividades económicas. Sin embargo, este último instrumento aún requiere mejorar su cobertura, considerando que en su última aplicación solo alcanzó una cobertura del 37% del universo correspondiente y para la minería el 28%.

En cuanto a la revisión de experiencias internacionales, se muestra que Australia y Canadá han desarrollado marcos normativos y programas específicos para la gestión de la salud mental en minería, combinando regulaciones generales con instrumentos sectoriales orientados a las condiciones particulares del trabajo minero. Las investigaciones indican que los entornos laborales con un enfoque positivo hacia la salud y el bienestar psicológico tienen una mejor capacidad para reclutar talento y mayor compromiso, productividad y creatividad de los trabajadores, elementos fuertemente valorados por los trabajadores y las organizaciones en la actualidad para enfrentar desafíos de competitividad.

Al respecto el ICMM señala que la minería mundial ha realizado avances importantes en la seguridad física de los trabajadores, sin embargo, en materia de bienestar psicológico y salud mental, existe poco desarrollo, siendo aspectos claves para las empresas de este rubro.

El ICMM propone un modelo integrado de gestión de la seguridad y bienestar psicológico estructurado en cuatro pilares: prevención del daño, intervención anticipada, respuesta a daños o enfermedades, y promoción de experiencias laborales positivas. Asimismo, esta entidad sugiere la integración de la salud mental dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud física existentes a través de la categorización de los riesgos, elaboración de políticas y procedimientos, definición de roles y responsabilidades, y establecimiento de sistemas de reportes. Asimismo, para gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales y promover la seguridad y bienestar psicológico, se requiere un enfoque descendente y ascendente en los niveles de una organización para generar un compromiso transversal e integral al interior de ella. En el enfoque descendente, la alta dirección establece estrategias, crea capacidades e infraestructura en la organización y visibiliza que la compañía está comprometida con la salud mental de sus trabajadores. A su vez, el enfoque ascendente implica la gestión local de los riesgos psicosociales, liderada y ejecutada por los supervisores de la operación y por los trabajadores. Los primeros cumplen un rol fundamental, ya que se consideran la primera línea de defensa al situarse en una posición privilegiada para

³ Este cuestionario ha sido validado en Chile y se utiliza por diversos estudios y organismos de acuerdo con la SUSESO.

entender, gestionar y enfrentar los factores del entorno laboral que afectan la salud mental de los trabajadores.

En la práctica, esto requiere la integración y colaboración entre todas las funciones que tienen responsabilidad, influencia e interacción constante con los trabajadores a lo largo de su ciclo laboral. Es decir, si bien una función (por ejemplo, Seguridad y Salud Ocupacional) puede tener la supervisión general y la responsabilidad de la seguridad, salud y bienestar psicológico, la responsabilidad de mitigar el riesgo, promover una salud mental positiva e implementar intervenciones y controles eficaces recae en múltiples funciones. Esto podría incluir, por ejemplo, Seguridad y Salud Ocupacional, Recursos Humanos, Reclutamiento e Incorporación, Relaciones Laborales, Diversidad, Equidad e Inclusión, Formación y Desarrollo, y Gestión de Lesiones.

En Chile, en este mismo ámbito, la Política Nacional Minera (PNM) 2050 ha plasmado la necesidad de fortalecer la salud ocupacional en términos no solo de la accidentabilidad física de los trabajadores, sino también de promover mejoras en su bienestar mental y social. Además, como una forma de enfrentar este desafío de promover la salud mental en el sector minero nacional, la Política Nacional Minera 2050 estableció en el eje social que esta industria “requiere operar con los más altos estándares de seguridad, salud mental y física y respeto a los derechos humanos” y como objetivo estratégico “contar con empleos de calidad, inclusivos y con altos estándares de seguridad” con la meta de “implementar indicadores de salud ocupacional al 2025, los cuales deberán ser mejorados hacia 2050”. Entre los indicadores que propuso en esta temática: disminución de licencias médicas por problemas de salud y percepción de calidad de las condiciones laborales.

Los indicadores propuestos por la PNM 2050, relacionados con la disminución de las licencias médicas por enfermedades de origen laboral y la mejora en la percepción de la calidad de las condiciones de trabajo, podrían ser monitoreados mediante las estadísticas de enfermedades profesionales y licencias médicas de la SUSESO, así como a través del cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

Por lo anterior, aún persisten brechas en términos de cobertura, instrumentos de medición, continuidad y articulación organizacional que requieren atención para avanzar hacia un monitoreo sistemático de la salud mental en el sector minero nacional, considerando las particularidades de esta actividad económica. La evidencia revisada en este documento sugiere oportunidades para fortalecer el desarrollo de guías, herramientas de medición de riesgos psicosociales y salud mental específicas para la minería, programas de apoyo y estrategias preventivas en línea con las metas de la PNM 2050 y con las mejores prácticas internacionales disponibles.

Tabla de contenidos

1	Introducción.....	1
1.1	Objetivo.....	1
1.2	Alcance.....	1
2	Definición de salud mental.....	2
3	Marco institucional y normativo en Chile.....	2
4	Factores de riesgo y protección psicosocial	3
5	Situación de la salud mental en la minería chilena.....	4
6	Medición de riesgos psicosociales y de salud mental en Chile.....	11
6.1	Cuestionario CEAL-SM / SUSESO.....	11
6.2	Resultados del cuestionario CEAL-SM / SUSESO de 2024.....	12
7	Experiencia internacional en salud mental minera	16
7.1	Tendencias internacionales y enfoques sectoriales.....	16
7.2	Australia.....	16
7.2.1	Marco normativo	16
7.2.2	Programas e iniciativas	17
7.3	Canadá.....	18
7.3.1	Marco normativo	18
7.3.2	Programas e iniciativas	19
7.4	Gestión de riesgos psicosociales.....	20
7.4.1	Integración de los riesgos psicosociales en los procesos de gestión de riesgos existentes.....	21
7.4.2	Proceso para la gestión de riesgos psicosociales.....	22
7.4.3	Indicadores para evaluar las medidas de seguridad y salud mental	22
8	La salud mental en la minería chilena: política sectorial e indicadores	23
8.1	Política Nacional Minera 2050 y Política Nacional de Seguridad y Salud en la Minería.....	23
8.2	Indicadores propuestos y su relación con los instrumentos disponibles en Chile	24
8.3	Desafíos y brechas identificadas.....	24
9	Conclusiones.....	25

Anexos.....	27
Anexo A: Estadísticas complementarias sobre enfermedades profesionales y salud mental.....	27
Anexo B: Resultados complementarios del cuestionario CEAL-SM / SUSESO	29
Anexo C: Método para establecer el puntaje de riesgo y por estado del centro de trabajo (CT).....	30
Anexo D: Dimensiones de riesgo psicosocial del cuestionario CEAL-SM / SUSESO.....	31
Bibliografía	32

1 Introducción

La salud mental en el trabajo ha adquirido una mayor importancia en las políticas públicas laborales y sectoriales en las organizaciones modernas, en la medida en que se reconoce su impacto en el bienestar, compromiso y productividad de los trabajadores (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2024). En Chile, su importancia se refleja con claridad en la evolución de las enfermedades profesionales: al año 2025, los diagnósticos asociados a salud mental representan el 76,6% del total de enfermedades profesionales registradas, lo que evidencia una mayor atención de esta dimensión dentro de la salud ocupacional nacional. Las investigaciones realizadas muestran que los factores de riesgo psicosocial asociados a la organización del trabajo pueden incidir en la aparición de enfermedades de salud mental, con efectos en el ausentismo, presentismo⁴ y en el desempeño operacional.

En el caso de la industria minera, estas materias adquieren particular relevancia debido a las características propias del sector, tales como jornadas excepcionales, sistemas de turno prolongados, aislamiento geográfico de las faenas, trabajo en altura y presencia de subcontratación. Estos elementos configuran un entorno laboral con exigencias particulares que requieren ser consideradas en el análisis de la salud y bienestar mental de quienes trabajan en el sector.

En este contexto, el Pilar Social de la Política Nacional Minera 2050 establece como una de sus metas la implementación de indicadores de salud ocupacional orientados no solo a la seguridad física, sino también a la salud y al bienestar mental de los trabajadores del sector minero. Lo anterior plantea la necesidad de contar con información sistematizada y con un análisis técnico actualizado que permita sustentar futuras propuestas de medición y monitoreo en esta materia, propósito que orienta la presente nota técnica elaborada por la Dirección de Estudios y Políticas Públicas de la Comisión Chilena del Cobre (Cochilco).

1.1 Objetivo

Disponer de información sistematizada y de un análisis actualizado sobre la salud mental y la gestión de riesgos psicosociales en la industria minera nacional, a partir de antecedentes provenientes de fuentes nacionales e internacionales.

1.2 Alcance

El presente documento corresponde a una nota técnica de carácter descriptivo y exploratorio, elaborada a partir de revisión bibliográfica, antecedentes institucionales y estadísticas disponibles sobre salud mental y riesgos psicosociales asociados al trabajo, con foco en la industria minera

⁴ Se entiende como presentismo a la asistencia al trabajo en condiciones de bajo rendimiento o malestar.

nacional. El análisis considera información proveniente de fuentes nacionales e internacionales, incluyendo marcos normativos, experiencias sectoriales, iniciativas implementadas e indicadores disponibles en la materia.

No contempla levantamiento primario de información ni la evaluación de empresas específicas, sino que busca constituir una base de conocimiento para el análisis sectorial de la salud mental en la industria minera.

2 Definición de salud mental

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como un estado de bienestar en el cual las personas son capaces de afrontar las tensiones normales de la vida, desarrollar sus capacidades, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad (OMS, 2022). Desde esta perspectiva, la salud mental constituye un componente fundamental del bienestar general y se relaciona tanto con factores individuales como con condiciones sociales, económicas y laborales.

En el ámbito del trabajo, la salud mental puede verse influenciada por diversos factores asociados a la organización laboral y al entorno en que se desarrollan las actividades productivas, los cuales pueden actuar tanto como elementos protectores como de riesgo para el bienestar mental de los trabajadores (Instituto de Salud Pública (ISP), 2026).

3 Marco institucional y normativo en Chile

En Chile, la salud mental en el trabajo se aborda en el marco de las políticas de seguridad y salud ocupacional, principalmente a través de la Ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, promulgada en 1968. Esta normativa establece el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, incorporando mecanismos de prevención, vigilancia y cobertura asociados a los riesgos laborales. En este contexto, las patologías de salud mental pueden ser calificadas como enfermedades profesionales cuando se determina una relación directa entre la enfermedad y las condiciones laborales a las cuales se encuentra expuesta la persona trabajadora. Durante los últimos años, en línea con el aumento de enfermedades profesionales con sintomatología psicológica, la salud mental y los riesgos psicosociales han experimentado una progresiva incorporación dentro de las políticas públicas laborales y sanitarias, mediante el desarrollo de instrumentos específicos orientados a su evaluación, vigilancia y gestión (ISP, 2026).

Uno de los principales avances en esta materia corresponde al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, impulsado por el Ministerio de Salud, cuyo objetivo es identificar y gestionar factores de riesgo asociados a la organización del trabajo y al ambiente laboral. Este protocolo establece lineamientos para la evaluación de riesgos psicosociales y para la implementación de medidas preventivas en los entornos laborales, promoviendo un enfoque

preventivo en materia de salud ocupacional. En este marco, destaca también el Protocolo de Enfermedades Mentales de la SUSESO, que establece criterios para la calificación de patologías de salud mental como enfermedades profesionales y orienta los procesos de vigilancia y cobertura asociados.

Dentro de las herramientas desarrolladas para la implementación de estos protocolos, destaca el Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral en Salud Mental (CEAL-SM), impulsado por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y utilizado actualmente como instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo. Su estructura y dimensiones se describen en detalle en la sección correspondiente de este documento. Asimismo, la SUSESO cumple un rol relevante en la supervisión y sistematización de información sobre enfermedades profesionales y salud ocupacional, mediante la generación de estadísticas, orientaciones técnicas y criterios de calificación que constituyen una de las principales fuentes disponibles para el análisis sectorial en esta materia.

En el ámbito de la minería, la Política Nacional Minera 2050 incorporó dentro de su Pilar Social la necesidad de avanzar en indicadores de salud ocupacional orientados no solo a la seguridad física, sino también a la salud y bienestar mental de los trabajadores del sector minero, estableciendo como meta la implementación de dichos indicadores al año 2025 y su mejora continua hacia 2050. En este contexto, entre los objetivos de esta política se encuentra el profundizar mejoras en el bienestar mental y social de los trabajadores del sector.

Lo anterior refleja una creciente incorporación de la salud mental dentro de los marcos de política pública vinculados a la sostenibilidad y el bienestar laboral en minería, en línea con tendencias internacionales orientadas a fortalecer enfoques preventivos y organizacionales en esta materia.

4 Factores de riesgo y protección psicosocial

La salud mental en el trabajo se encuentra influenciada por múltiples factores de carácter individual, social, organizacional y laboral. En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que los riesgos psicosociales corresponden a las condiciones del trabajo y a las interacciones entre el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como las condiciones del entorno laboral, que pueden afectar la salud, el desempeño y el bienestar de los trabajadores (OIT, 2016). Las condiciones de trabajo y la forma en que se organizan las actividades laborales pueden constituir tanto factores de riesgo como factores protectores para el bienestar mental de los trabajadores.

Entre los elementos protectores destacan el apoyo social dentro de la organización, la claridad de roles, la capacitación en salud mental, el reconocimiento, la autonomía en las tareas y un liderazgo de calidad, mientras que su ausencia o deterioro puede derivar en condiciones de riesgo psicosocial (MINSAL, 2025).

Entre los principales factores de riesgo psicosocial laboral se encuentran las altas exigencias psicológicas, la sobrecarga de trabajo, extensas jornadas laborales, bajo nivel de control sobre las tareas, falta de apoyo organizacional, liderazgo deficiente, inseguridad laboral, violencia y acoso en el trabajo, así como dificultades de conciliación entre la vida laboral y personal (SUSESO, 2022). Estos factores no dependen únicamente de las características individuales de los trabajadores, sino también de elementos estructurales asociados a la organización del trabajo y al entorno laboral, tales como la cultura organizacional, los estilos de liderazgo, las relaciones laborales y la percepción de apoyo dentro de las organizaciones (MINSAL, 2013).

La exposición prolongada a condiciones de riesgo psicosocial puede generar efectos negativos tanto en la salud mental como física, asociándose a estrés laboral, agotamiento, ansiedad, trastornos depresivos, alteraciones del sueño y consumo problemático de alcohol y otras sustancias, según han señalado la OMS y la OIT, entre otros organismos internacionales. Asimismo, estos factores pueden generar impactos organizacionales relevantes, tales como aumento del ausentismo, presentismo, rotación laboral, accidentes del trabajo y disminución de la productividad (Patlán, 2019).

En sectores con alta exigencia operacional, como la industria minera, los riesgos psicosociales adquieren especial relevancia. Características propias de esta actividad, tales como sistemas de turno prolongados, trabajo en altura, polifuncionalidad (capacidad para realizar distintas tareas), alta exigencia física, continuidad operacional, entre otros factores, configuran condiciones particulares que pueden influir en la salud y bienestar mental de los trabajadores, así como en la conciliación entre la vida laboral y personal (FLACSO, 2025). Por ello, la gestión de los riesgos psicosociales en minería requiere enfoques preventivos que consideren tanto factores individuales como elementos organizacionales y operacionales propios del sector, lo que refuerza la necesidad de analizar cómo estas condiciones se manifiestan en la industria minera nacional a partir de la información y las estadísticas disponibles.

5 Situación de la salud mental en la minería chilena

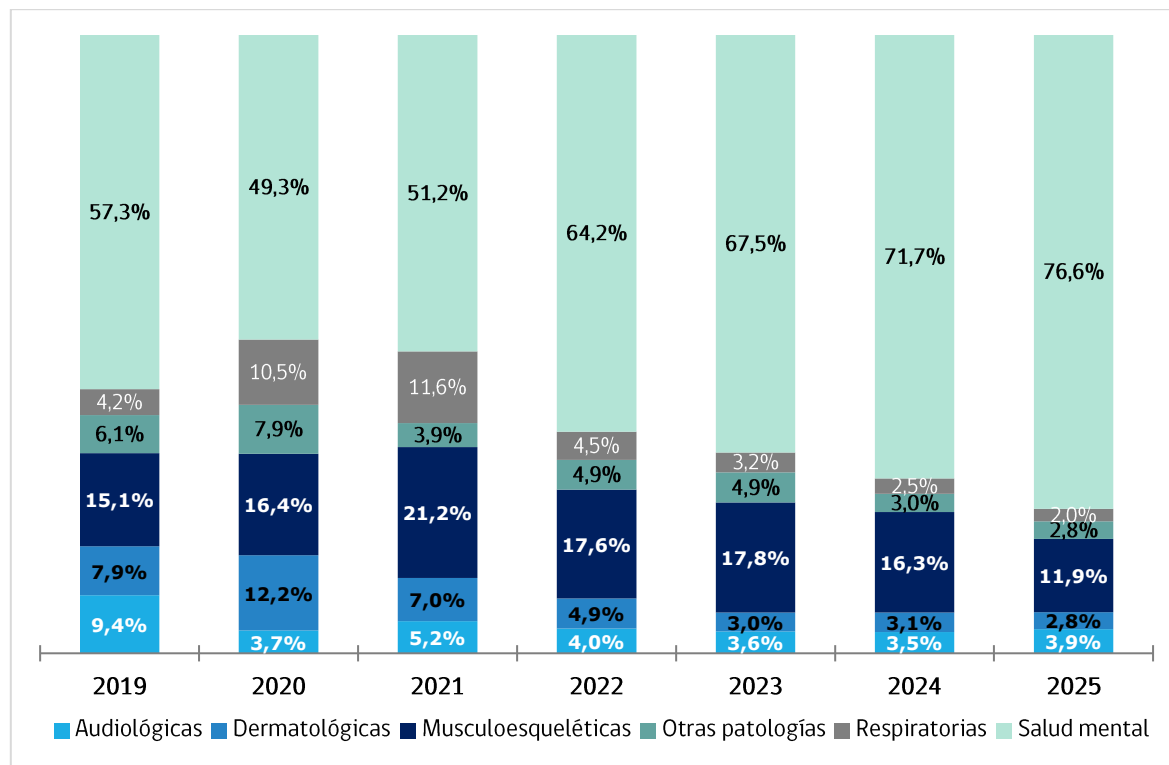
El análisis de la situación de la salud mental en la industria minera chilena requiere considerar tanto las características operacionales propias del sector, ya descritas en la sección anterior, como la evolución de los indicadores estadísticos disponibles. A continuación, se presenta un análisis de las enfermedades profesionales asociadas a salud mental, con foco en el sector minero, a partir de información de la SUSESO para el período 2019–2025. Estas cifras consideran lo informado por las mutualidades de empleadores: la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG) y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

En Chile, la actividad minera opera mayoritariamente bajo sistemas de turnos de 12 horas, con esquemas como 7x7 o 4x3, lo que permite asegurar la continuidad operacional de las faenas. Si

bien este tipo de organización del trabajo puede generar beneficios asociados a períodos de descanso concentrados, también puede producir efectos en la salud física, mental y sociofamiliar cuando no es gestionado adecuadamente, especialmente en aspectos relacionados con la fatiga, la calidad del sueño y la conciliación entre el trabajo y la vida personal (Gamero, 2022).

A nivel nacional, las enfermedades profesionales han presentado variaciones relevantes durante los últimos años, observándose una creciente participación de aquellas asociadas a salud mental. Como se observa en el Gráfico 1, las enfermedades de salud mental han aumentado su participación dentro del total de enfermedades profesionales registradas en el período 2019-2025, alcanzando un 76,6% del total en 2025, lo que evidencia la mayor relevancia que han adquirido las problemáticas de salud mental dentro de la salud ocupacional en el ámbito laboral chileno.

Gráfico 1: Evolución de enfermedades profesionales y participación de diagnósticos de salud mental, período 2019-2025.



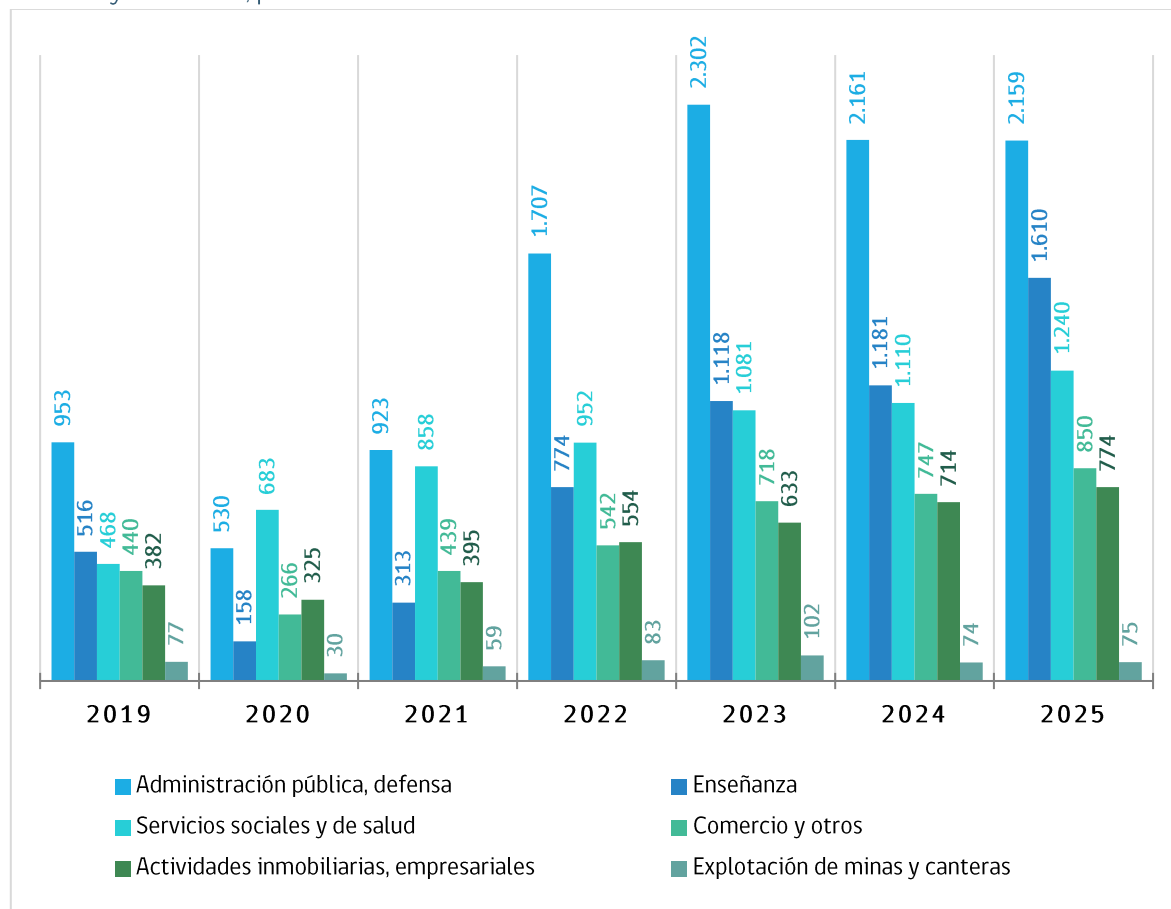
Nota: No considera enfermedades profesionales asociadas a COVID-19.

Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Al analizar la distribución de los casos de enfermedades profesionales por actividad económica, se observan diferencias relevantes entre sectores. El Gráfico 2 presenta las cinco actividades económicas con mayor número de casos, además del sector minería (explotación de minas y canteras). Actividades como administración pública y defensa, enseñanza y servicios sociales concentran la mayor cantidad de casos registrados durante el período analizado. En contraste, la

actividad de explotación de minas y canteras presenta un menor número en comparación con otros sectores económicos, registrando 75 casos en 2025, manteniéndose relativamente estable durante los dos últimos años.

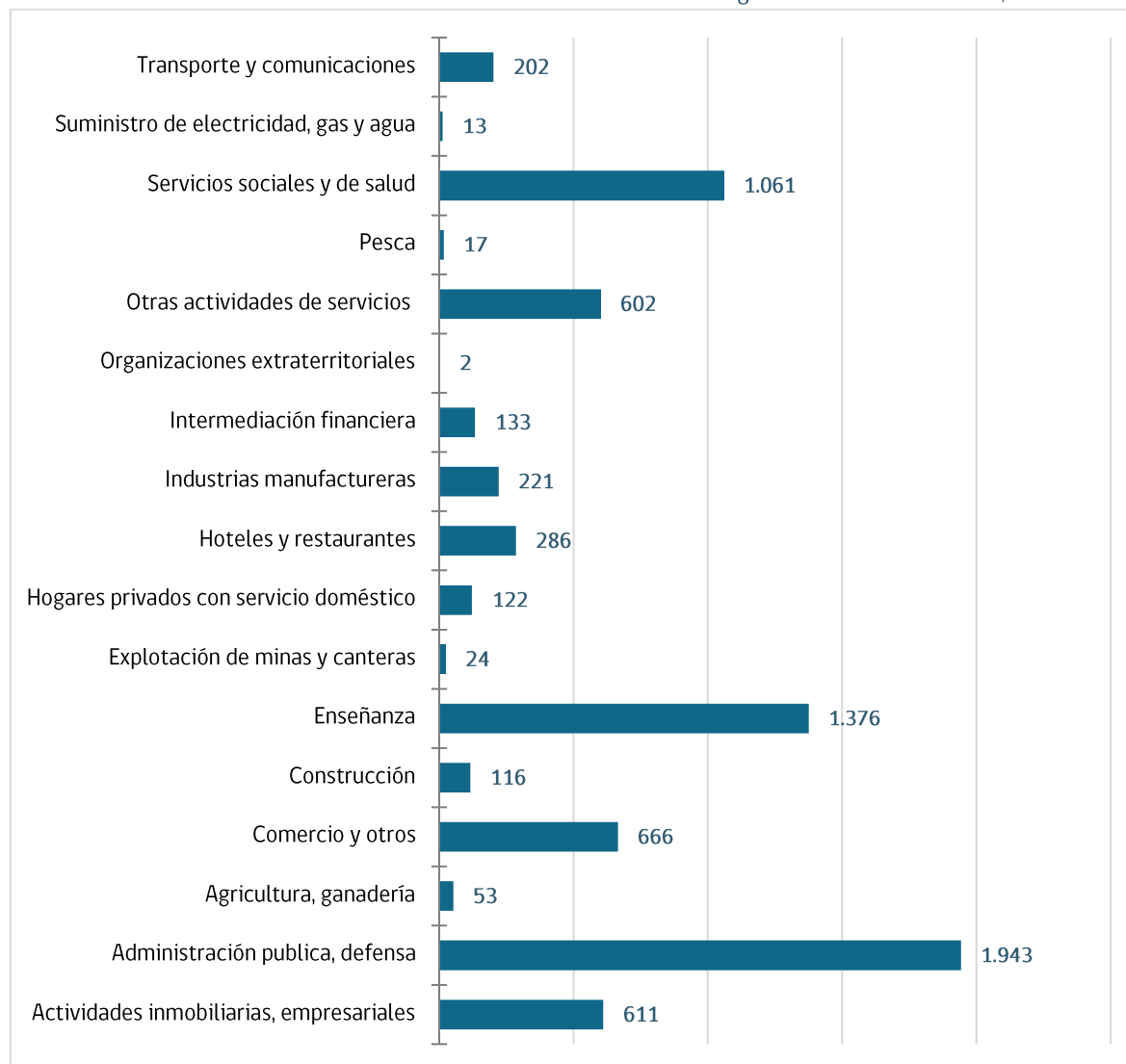
Gráfico 2: Evolución de enfermedades profesionales en las cinco actividades económicas con mayor número de casos y en minería, período 2019-2025.



Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Al analizar específicamente los casos asociados a salud mental, la minería presenta una participación reducida dentro del total nacional. Como se indica en el Gráfico 3, la actividad "explotación de minas y canteras" registra 24 casos en 2025, equivalente al 0,3% del total nacional, mientras que sectores como administración pública y defensa, enseñanza y servicios sociales concentran la mayor cantidad de casos registrados.

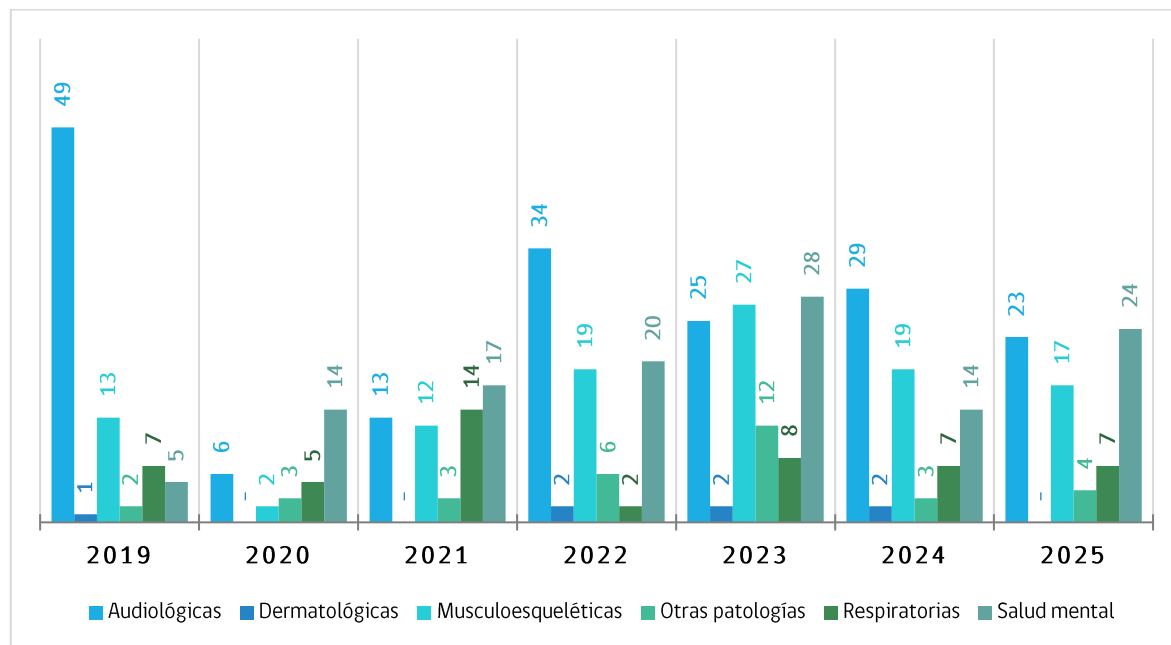
Gráfico 3: Distribución de casos de enfermedades de salud mental según actividad económica, año 2025.



Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Al analizar la evolución de las enfermedades profesionales en la minería según el tipo de diagnóstico, se observa un aumento de las patologías asociadas a la salud mental durante el período analizado, pasando de 5 casos en 2019 a 24 casos en 2025, tal como se muestra en el Gráfico 4. No obstante, estos valores absolutos continúan siendo bajos en comparación con los registrados en otras actividades económicas. Sin embargo, la menor cantidad de casos reportados en la minería no necesariamente refleja una menor exposición a riesgos psicosociales.

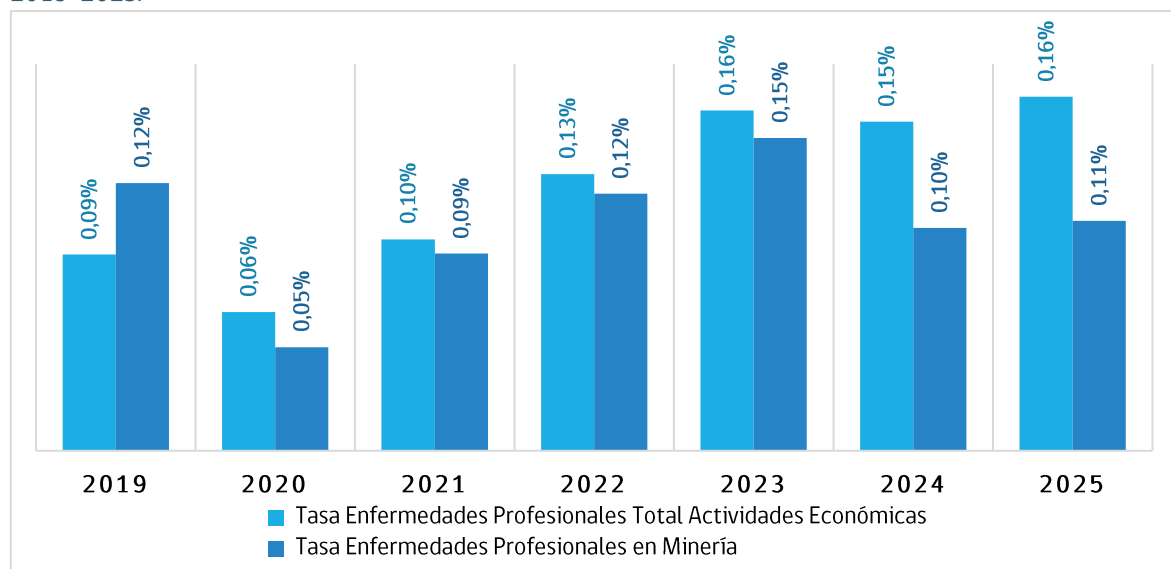
Gráfico 4: Evolución de enfermedades profesionales según el tipo de diagnóstico en minería, período 2019-2025.



Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

En 2025, la tasa de enfermedades profesionales registrada para el conjunto de las actividades económicas correspondió al 0,16%⁵ de los trabajadores protegidos por mutualidades, mientras que en la minería dicha tasa fue de 0,11%.

Gráfico 5: Evolución de la tasa de enfermedades profesionales en mutualidades de empleadores, período 2019-2025.

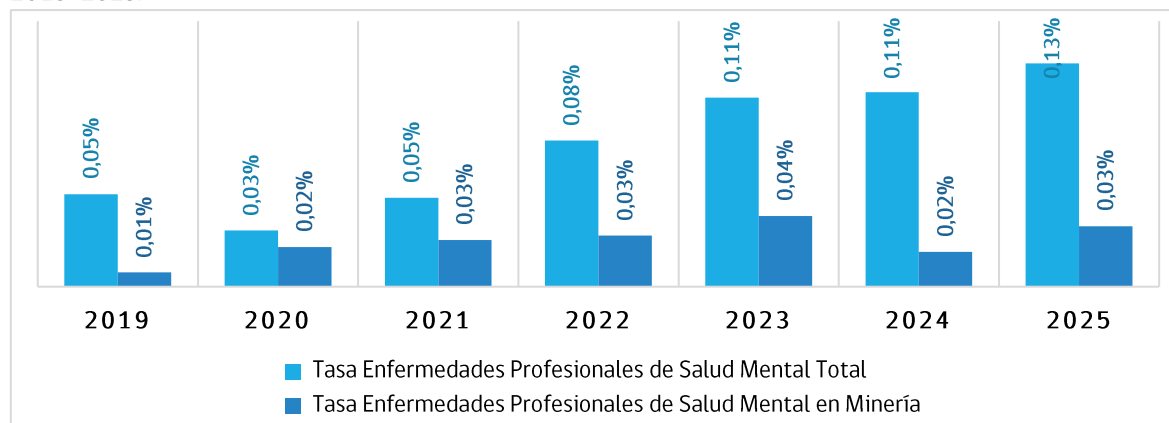


Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

⁵ 0,16 por cada 100 trabajadoras/es protegidas/os.

A su vez, la tasa de enfermedades profesionales asociadas a la salud mental correspondió al 0,13%⁶ de los trabajadores protegidos por mutualidades para el conjunto de las actividades económicas y al 0,03% para la industria minera. Estos resultados evidencian que el sector minero se encuentra por debajo del promedio nacional en ambos indicadores.

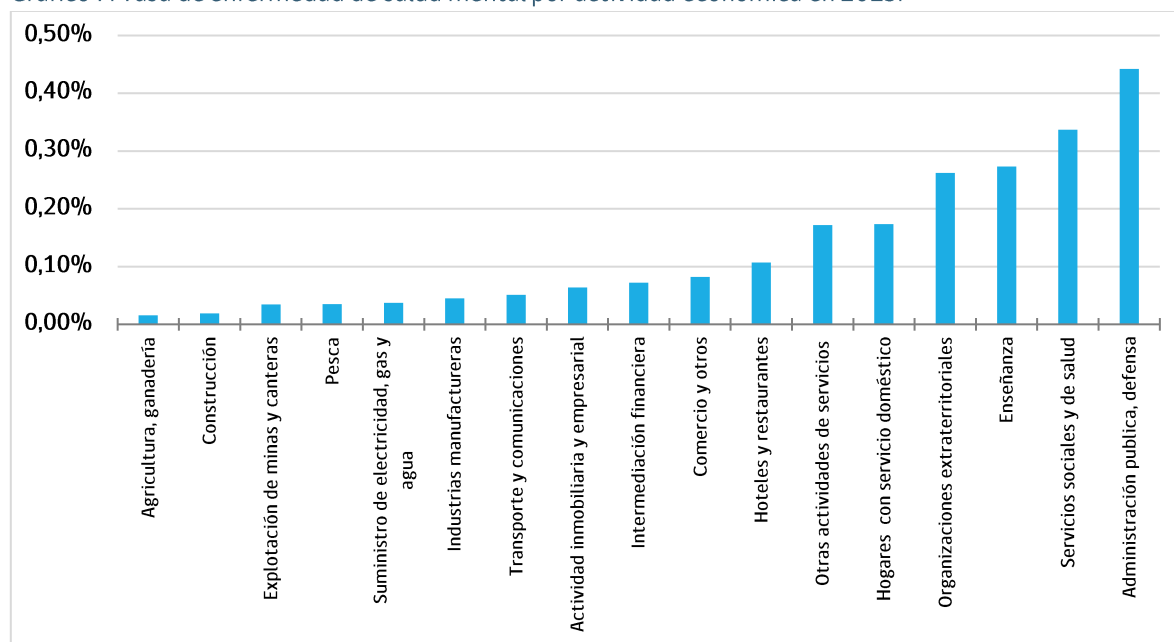
Gráfico 6: Evolución de la tasa de enfermedades de salud mental en mutualidades de empleadores, período 2019-2025.



Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Al efectuar un comparativo entre actividades económicas, la minería se sitúa en el tercer lugar en cuanto a menor tasa de enfermedades de salud mental, después de agricultura y ganadería, y construcción (Gráfico 7).

Gráfico 7: Tasa de enfermedad de salud mental por actividad económica en 2025.

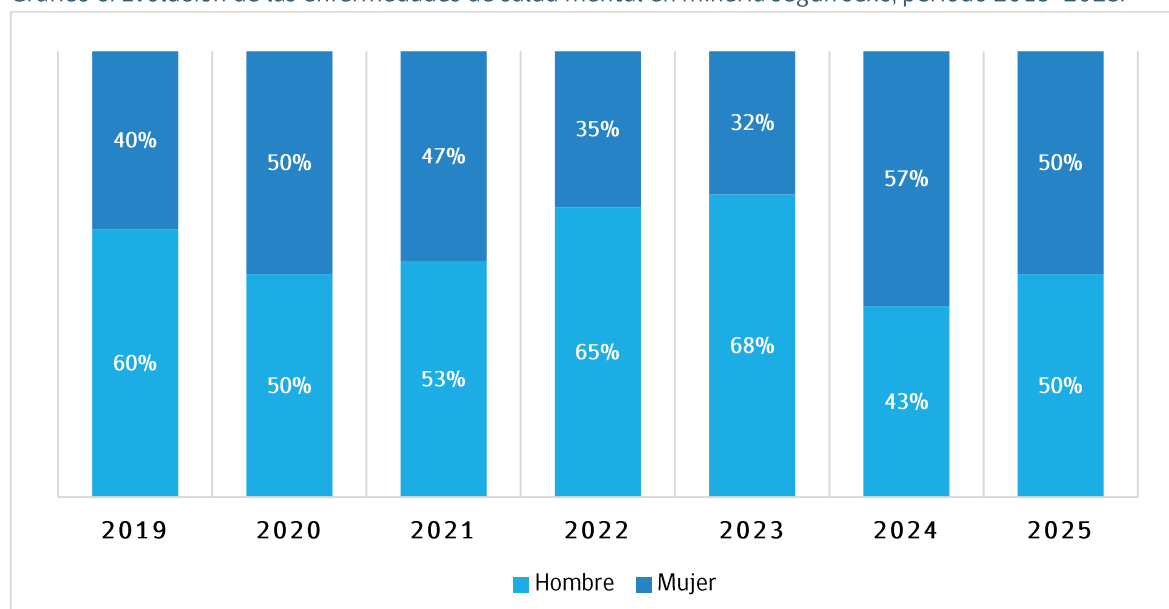


Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

⁶ 0,13 por cada 100 trabajadoras/es protegidas/os.

Adicionalmente, se observan características relevantes en la composición de los casos de enfermedades de salud mental. A nivel nacional, los hombres concentran la mayor proporción de diagnósticos, representando aproximadamente el 75% de los casos registrados en 2025, mientras que las mujeres concentran el 25% restante. En el caso de la minería, la distribución por sexo no exhibe una tendencia claramente definida. Como se muestra en el Gráfico 8, en 2025 los casos se distribuyen de manera equitativa entre hombres y mujeres, indicando que el género femenino tiene una sobrerrepresentación. Ello considerando que las mujeres en la gran minería dan cuenta de solo el 24% de la fuerza laboral de acuerdo con el reporte efectuado por CCM-ELEVA en 2026.

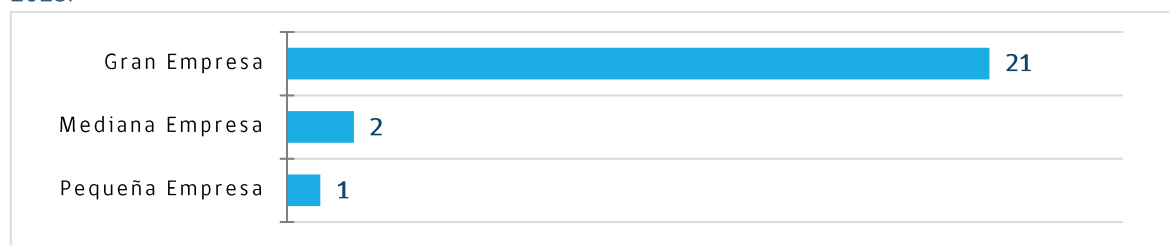
Gráfico 8: Evolución de las enfermedades de salud mental en minería según sexo, período 2019-2025.



Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Al analizar la distribución de los casos según tamaño de empresa en el sector minero, se observa una mayor concentración de diagnósticos en las grandes empresas. Tal como se presenta en el Gráfico 9, aproximadamente el 88% de los casos de enfermedades de salud mental registrados en 2025 corresponde a empresas de mayor tamaño. Sin embargo, esta distribución refleja la concentración de los casos observados y no necesariamente una mayor incidencia o riesgo en este tipo de empresas, ya que puede estar influida por su mayor dotación de trabajadores.

Gráfico 9: Distribución de casos de enfermedades de salud mental en minería según tamaño de empresa, año 2025.



Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

En conjunto, los antecedentes estadísticos disponibles muestran una realidad sectorial que, si bien presenta cifras de reporte acotadas, refleja condiciones laborales con exigencias particulares que justifican un análisis más profundo de los riesgos psicosociales presentes en la industria minera nacional y de los instrumentos disponibles para su medición y monitoreo. El detalle de las estadísticas complementarias utilizadas en este capítulo se presenta en el Anexo A.

6 Medición de riesgos psicosociales y de salud mental en Chile

6.1 Cuestionario CEAL-SM / SUSESO

La medición de riesgos psicosociales ha adquirido relevancia dentro de las estrategias de prevención y gestión de la salud ocupacional, complementando los enfoques tradicionales centrados en riesgos físicos, químicos y ergonómicos (ACHS, 2022). En Chile, esta evaluación se realiza mediante el instrumento validado CEAL-SM / SUSESO (SUSESO, 2026), desarrollado por la Superintendencia de Seguridad Social para la identificación de condiciones laborales que podrían afectar la salud mental de los trabajadores y el desarrollo de estrategias preventivas dentro de las organizaciones.

El cuestionario CEAL-SM / SUSESO está compuesto por 88 preguntas distribuidas en dos secciones. La primera corresponde a una sección general, que considera antecedentes demográficos, condiciones de empleo, salud y bienestar personal, incluyendo aspectos relacionados con licencias médicas, enfermedades profesionales y salud mental. La segunda sección se enfoca específicamente en la evaluación de riesgos psicosociales laborales, incorporando 12 dimensiones asociadas a factores organizacionales y condiciones de trabajo. En el Anexo D se exhibe la definición de dichas dimensiones.

Adicionalmente, el instrumento incorpora la escala GHQ-12 (*General Health Questionnaire*), utilizada como una aproximación al estado general de salud mental de los trabajadores. Si bien esta dimensión no forma parte del cálculo del nivel de riesgo total del centro de trabajo, constituye una referencia relevante para evaluar el estado de salud mental. El cuestionario GHQ-12 ha sido validado en Chile y es utilizado en estudios asociados a salud mental y ocupacional (SUSESO, 2022). La estructura completa del instrumento se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1: Estructura general del cuestionario CEAL-SM / SUSESO.

Secciones	Unidades	Conceptos	Nº preguntas
Sección general	I. Datos demográficos	Género y edad	2
		Segmentación: unidad geográfica, ocupación y departamento	3
	II. Trabajo y empleo actual	Condiciones de empleo (teletrabajo, salario, jornada, contrato, satisfacción)	11
		Salud mental (GHQ-12)	12
	III. Salud y bienestar personal	Accidente y enfermedad profesional	2
		Dolor corporal (SF36)	2
		Licencias médicas	2
		Total Sección General	
	Sección de Riesgo Psicosocial Laboral (RPSL)	Carga de trabajo (CT)	
Exigencias emocionales (EM)		3	
Desarrollo profesional (DP)		3	
Reconocimiento y claridad de rol (RC)		8	
Conflicto de rol (CR)		3	
Calidad de liderazgo (QL)		4	
Compañerismo (CM)		4	
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (IT)		3	
Equilibrio trabajo vida privada (TV)		3	
Confianza y justicia organizacional (CJ)		7	
Vulnerabilidad (VU)		6	
Violencia y acoso (VA)		7	
Total Sección RPSL		54	
Total del cuestionario			88

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, Chile, 2024.

6.2 Resultados del cuestionario CEAL-SM / SUSESO de 2024

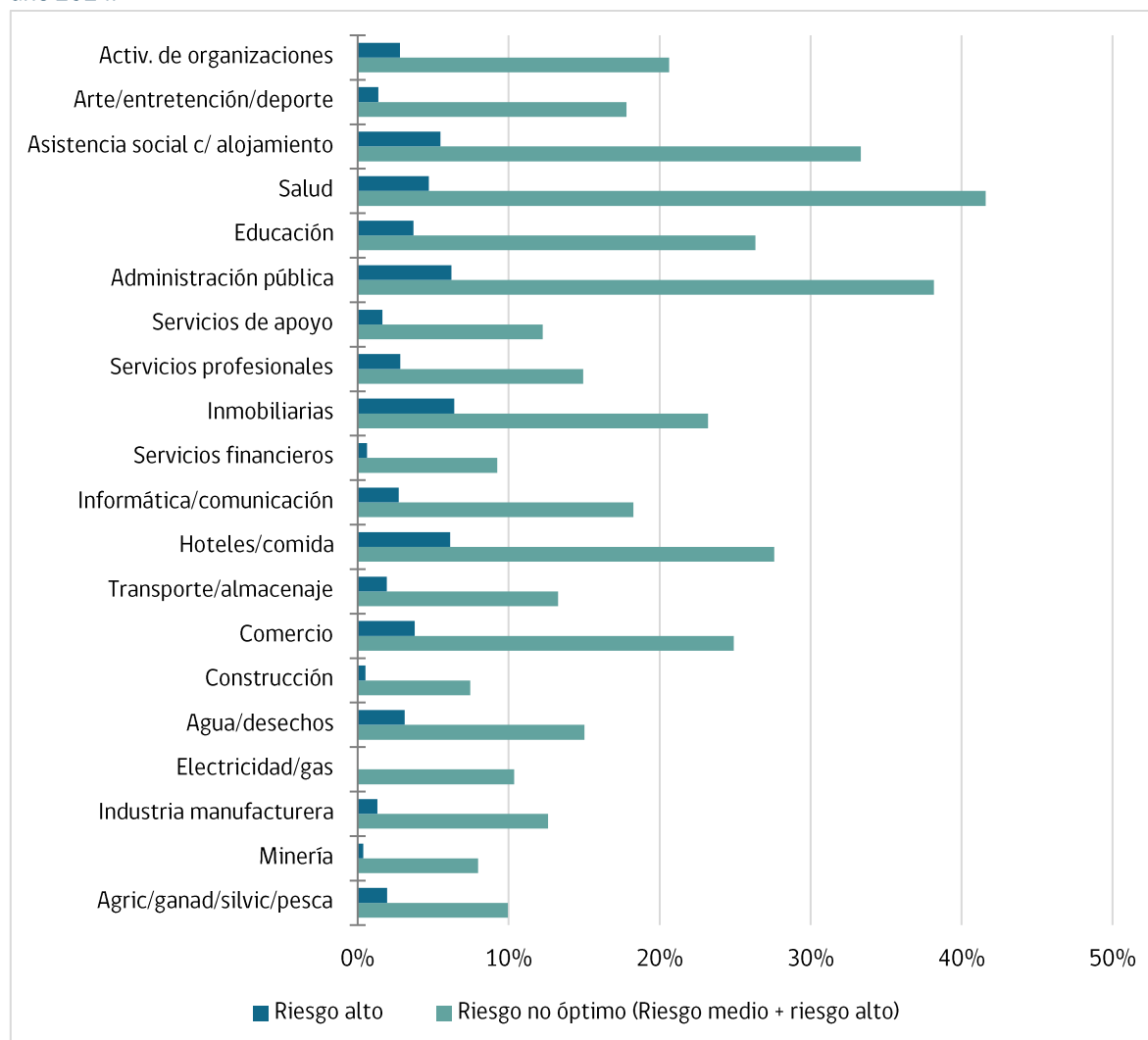
La aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO correspondiente al año 2024 consideró la evaluación de 20.451 centros de trabajo, de los cuales 16.262 corresponden al sector privado y 4.189 al sector público. En total, el proceso alcanzó a 1.016.765 trabajadores, equivalente aproximadamente al 37% de la población trabajadora del país que debía medirse para dicho año. En el caso de la minería, la evaluación consideró a 29.747 trabajadores, lo cual representó el 28%. En anexo C se expone la metodología para asignar el puntaje de riesgo del centro de trabajo (CT) y la categorización de estado de riesgo (Alto, medio y bajo).

Los resultados permiten identificar diferencias relevantes entre actividades económicas respecto de los niveles de riesgo psicosocial presentes en los centros de trabajo (Gráfico 10). En términos generales, el 3% de los centros evaluados presentó un estado de riesgo alto, mientras que el 20,9% se ubicó en condición de riesgo no óptimo, categoría que considera tanto riesgo medio como alto, mostrando una disminución respecto de 2023 (23,4%).

Las actividades con mayor proporción de centros en riesgo alto corresponden a hoteles y restaurantes (6,1%), administración pública (6,2%), salud (4,7%) y asistencia social con alojamiento (5,5%). En contraste, la minería presenta uno de los menores porcentajes en esta

categoría, alcanzando un 0,4%, solo por sobre el sector de electricidad y gas. En cuanto al riesgo no óptimo, las actividades con mayor porcentaje de centros de trabajo en dicho estado corresponden a salud (41,6%), administración pública (38,2%) y asistencia social con alojamiento (33,3%), mientras que la minería alcanzó un 8%, ubicándose entre las actividades con menor porcentaje.

Gráfico 10: Porcentaje de centros de trabajo según estado de riesgo psicosocial por actividad económica, año 2024.

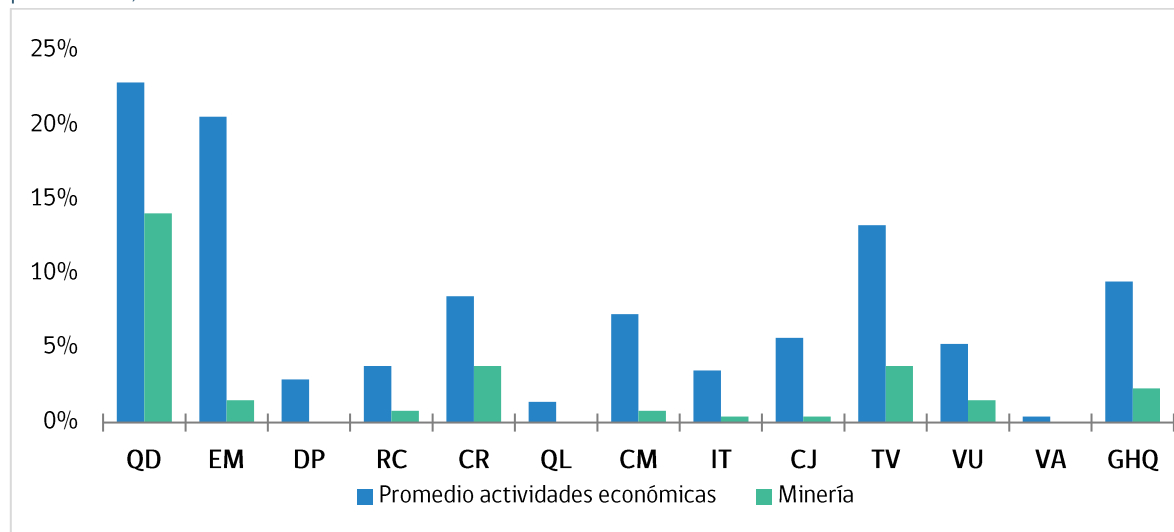


Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, Chile, 2024.

En el Gráfico 11 se presentan los resultados para las distintas dimensiones de riesgo psicosocial evaluadas, incluyendo la escala de salud mental GHQ-12. A nivel general, las dimensiones con mayor proporción de centros en estado de riesgo alto corresponden a carga de trabajo, equilibrio trabajo y vida privada, y conflicto de rol lo que refleja la relevancia que adquieren las exigencias laborales y los factores emocionales dentro de los riesgos psicosociales presentes en los entornos laborales.

En el caso de la minería, el porcentaje de centros de trabajo en riesgo alto es menor que el promedio nacional en todas las dimensiones evaluadas. No obstante, destacan carga de trabajo, conflicto de rol y equilibrio trabajo y vida privada como aquellas dimensiones con un elevado porcentaje de centros de trabajo con niveles de riesgo alto dentro del sector minero. Respecto de la escala de salud mental (GHQ-12), la minería registró un 2,3% de centros de trabajo en estado de riesgo alto.

Gráfico 11: Porcentaje de centros de trabajo en estado de “riesgo alto” según dimensión de riesgo psicosocial, año 2024.



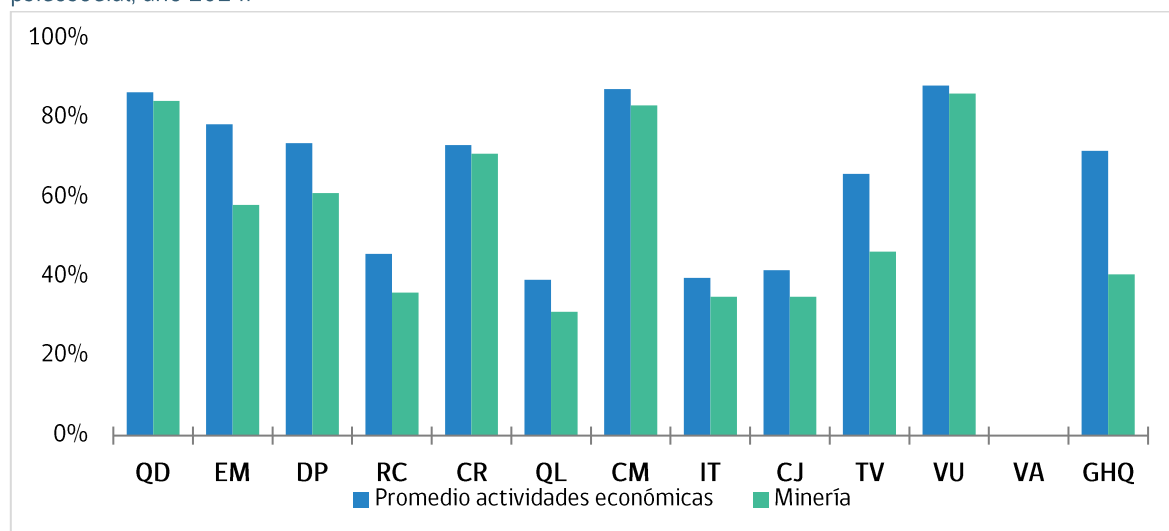
Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, Chile, 2024.

El Gráfico 12 presenta los resultados para los centros clasificados en estado de riesgo no óptimo (riesgo alto + medio). El resultado del riesgo no óptimo incluye la sumatoria de los resultados de riesgo bajo y medio, con el objeto de indicar que el estado de riesgo medio es preocupante. Solo el riesgo bajo se puede considerar óptimo y el riesgo alto requiere medidas de intervención.

A nivel general, las dimensiones con mayor porcentaje de centro de trabajo en esta categoría corresponden a carga de trabajo, exigencias emocionales, desarrollo profesional, vulnerabilidad y compañerismo.

En el caso de la minería, si bien los resultados continúan ubicándose bajo el promedio nacional en la mayoría de las dimensiones, algunas de éstas presentan porcentajes de centros de trabajo relativamente elevados, particularmente carga de trabajo, compañerismo, vulnerabilidad y conflicto de rol. Respecto de la escala de salud mental (GHQ-12), el porcentaje de centros de trabajo en riesgo no óptimo alcanzó un 40,7%, situándose bajo el promedio general.

Gráfico 12: Porcentaje de centros de trabajo en estado de “riesgo no óptimo” según dimensión de riesgo psicosocial, año 2024.



Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, Chile, 2024.

Adicionalmente, los resultados de la escala GHQ-12 para el total de actividades económicas evidencian diferencias relevantes según género. Como se presenta en la Tabla 2, las mujeres registran una mayor proporción de niveles de riesgo no óptimo en comparación con los hombres, alcanzando un 67,9% frente a un 56,2%, respectivamente, lo que refleja diferencias en la percepción y exposición a factores asociados al bienestar mental dentro de los entornos laborales evaluados. El detalle de los resultados por dimensión y actividad económica se presenta en el Anexo B.

Tabla 2: Distribución de los estados de riesgo en salud mental (GHQ-12) según género en el total de actividades económicas, año 2024.

Niveles de riesgo en salud mental (GHQ-12)	Género masculino (n)	Género femenino (n)	Total (n)
Riesgo bajo	146.571	94.421	240.992
Riesgo medio	107.560	99.523	207.083
Riesgo alto	80.171	100.117	180.288

Fuente: Elaboración propia en base al Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, Chile, 2024.

En síntesis, los resultados del cuestionario CEAL-SM / SUSESO confirman que los riesgos psicosociales constituyen un área relevante dentro de la salud ocupacional en Chile. En el caso de la minería, si bien los indicadores se ubican por debajo del promedio nacional, persisten desafíos asociados a carga de trabajo, conflicto de rol, compañerismo y vulnerabilidad, aspectos relevantes considerando las características operacionales del sector.

Estos antecedentes, junto con la experiencia acumulada en otros países con industrias mineras de relevancia, permiten identificar enfoques y buenas prácticas internacionales orientados a abordar estas materias en el sector, aspecto que se desarrolla en la sección siguiente.

7 Experiencia internacional en salud mental minera

7.1 Tendencias internacionales y enfoques sectoriales

A nivel internacional, la salud mental en el trabajo ha adquirido relevancia dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, evolucionando hacia enfoques dirigidos a la prevención de riesgos psicosociales y a la promoción del bienestar laboral (IOSH, 2026). En la industria minera, países con alta participación del sector, como Australia y Canadá, se han desarrollado enfoques específicos a través de normativas, protocolos, programas e iniciativas para abordar la salud mental en los trabajadores.

A nivel sectorial, organizaciones como el *International Council on Mining and Metals* (ICMM) han promovido lineamientos específicos para la industria minera orientados a la identificación y gestión de riesgos psicosociales, la incorporación de la salud mental en las políticas corporativas y el desarrollo de herramientas para evaluar el impacto de las intervenciones implementadas. Complementariamente, estándares internacionales como la norma ISO 45003 entregan orientaciones de aplicación transversal para la gestión de la salud psicológica en el trabajo, reforzando la integración de esta dimensión dentro de los sistemas de gestión existentes. En línea con estas tendencias, distintos gremios mineros, empresas y organismos sectoriales han comenzado a incorporar iniciativas relacionadas con la gestión de riesgos psicosociales y salud mental dentro de sus sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional.

A continuación, se presentan las experiencias de Australia y Canadá como ejemplos representativos de países con industrias mineras de alta relevancia que han desarrollado marcos normativos y programas específicos en esta materia, seguidas de los lineamientos del ICMM para la gestión de riesgos psicosociales en el sector.

7.2 Australia

7.2.1 Marco normativo

La salud mental en el lugar de trabajo es una materia relevante en Australia, reflejado en su marco normativo tanto a nivel general como sectorial. A nivel general, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2011 aborda formalmente los riesgos psicosociales, exigiendo que las empresas los reduzcan dentro de lo razonablemente viable y los gestionen con la misma responsabilidad que los riesgos físicos (APSC, 2023). Complementariamente, se han establecido tres códigos de buenas prácticas: "Violencia y agresividad en el trabajo", "Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo" y "Comportamiento en el lugar de trabajo" (*Government of Western Australia*, 2026).⁷

En el ámbito específico de la minería, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en Minas (*Work Health and Safety-Mines*) contempla la definición de peligro y riesgo psicosocial, la gestión de

⁷ <https://www.worksafe.wa.gov.au/>

estos riesgos y las medidas de control aplicables (*Government of Western Australia*, 2026). Adicionalmente, existe el código de buenas prácticas “Lugares de trabajo mentalmente saludables para los trabajadores que viajan regularmente (FIFO⁸) en los sectores de recursos naturales y construcción”⁹, orientado a trabajadores que se desempeñan en zonas remotas bajo sistemas de turnos y que pueden experimentar impactos negativos en su salud mental y bienestar (*National Library of Medicine*, 2017).¹⁰ Este código constituye una guía para establecer y mantener entornos laborales mentalmente saludables, abordando la identificación y control de riesgos psicosociales y el desarrollo de entornos que apoyen la recuperación. Entre los principales riesgos identificados destacan las exigencias laborales asociadas a largas jornadas y turnos extensos, condiciones ambientales extremas, limitado acceso a actividades recreacionales, infraestructura de descanso deficiente y reducción de redes sociales (ICMM, 2025).

7.2.2 Programas e iniciativas

En 2021 se desarrollaron dos iniciativas relevantes en materia de salud mental laboral. A nivel nacional, el “Plan de acción para lugares de trabajo con bienestar mental” (*Blueprint for Mentally Healthy Workplaces*) fue elaborado colaborativamente entre organizaciones empresariales, sindicales, gubernamentales y de salud mental, estructurándose en tres pilares: identificar y controlar los riesgos laborales para la salud mental; identificar y responder a señales de problemas de salud mental; y reconocer y potenciar los aspectos positivos del trabajo que contribuyen al bienestar mental (*National Mental Health Commission*, 2024). En el ámbito específico de la minería, el gobierno de Australia Occidental creó el Programa MARS (*Mental Awareness, Respect and Safety* – Concienciación, Respeto y Seguridad), orientado a abordar los problemas relacionados con salud mental, la cultura laboral y la seguridad en el sector.¹¹ Sus tres áreas de interés son: crear entornos laborales mentalmente saludables mediante la gestión de riesgos psicosociales; fomentar una cultura de seguridad y respeto; y preparar la minería del futuro en materia de salud y seguridad en el trabajo.

MATES in Mining (Compañeros en la Minería) es un programa derivado de *MATES in Construction*, creado en 2008 para prevenir el suicidio y mejorar la salud mental en la construcción, y ampliado posteriormente a la industria minera en 2014. Está diseñado para familiarizar a todos los trabajadores con la salud mental, formar voluntarios con el rol de facilitadores y líderes de bienestar, y capacitar para asistir a personas en riesgo de suicidio (Concentis, 2026).

Los Servicios de Asistencia al Trabajador (*Employee Assistance Program* – EAP) operan entregando asesoría y apoyo en salud mental para reducir el estrés laboral, la fatiga y el aislamiento en trabajadores FIFO. Estudios disponibles indican que estos programas pueden reducir el ausentismo,

⁸ Trabajadores que trabajan por sistema de turnos y que se desplazan a su trabajo a zonas remotas, lejos de su residencia.

⁹ Mentally healthy workplaces for fly-in fly-out (FIFO) workers in the resources and construction sectors.

¹⁰ https://www.worksafe.wa.gov.au/system/files/migrated/sites/default/files/atoms/files/fifo_cop.pdf

¹¹ <https://www.wa.gov.au/organisation/worksafe/mental-awareness-respect-and-safety-mars-program>

mejorar los indicadores de salud mental y son evaluados positivamente por los trabajadores (Luthia & Chakraborty, 2024).

Resourceful Mind es un programa de apoyo entre pares desarrollado por la organización sin fines de lucro *Lifeline* en colaboración con la Cámara de Minería y Energía de Australia Occidental (CME), orientado a mejorar la salud mental y bienestar en la industria de recursos naturales con foco en trabajadores FIFO.¹² Este programa entrega herramientas de acompañamiento y de ayuda a trabajadores para que apoyen a sus colegas que enfrentan dificultades personales o laborales. Sus principales beneficios son: asistencia en zonas con bajo acceso a servicios de orientación y ayuda y reducción del estigma asociado a los problemas de salud mental (Government of Western Australia, 2026).

Thriving in Mining (Desarrollándose en la Minería) es una iniciativa de colaboración interinstitucional financiada por el Programa MARS, liderada por los Departamentos de Minas y de Regulación Industrial y Seguridad de Australia, que entrega entrenamiento online sobre cultura de respeto en el lugar de trabajo.¹³ Sus cursos se agrupan en tres áreas: aliviar los síntomas, prevenir el daño y promover el desarrollo personal (Mental Health Commission of Western Australia & Government of Western Australia, 2026).

Working Well es un programa desarrollado colaborativamente por el instituto *Everymind*, la Universidad de Newcastle y el ACARP (*Australian Coal Association Research Program*). En su primera fase midió la frecuencia de patologías de salud mental en la minería del carbón australiana, y en una segunda fase implementó un piloto de intervención basado en esos resultados. Sus tres objetivos son mejorar la salud mental y el bienestar de las comunidades mineras, fortalecer la capacidad de la industria para promover el bienestar, y desarrollar investigaciones en salud mental (*Everymind*, 2026).

7.3 Canadá

7.3.1 Marco normativo

En 2013, Canadá estableció la Norma Nacional de Salud Mental y de Seguridad en el Lugar de Trabajo (CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013), la cual entrega directrices, requisitos y herramientas para que las organizaciones gestionen, mantengan y promuevan la salud mental en el trabajo (Akashic, 2023). Al respecto, consigna que los entornos laborales con un enfoque positivo hacia la seguridad y salud mental en el trabajo tienen una mejor capacidad para reclutar y retener talento, mayor compromiso, productividad y creatividad de los trabajadores, elementos fuertemente valorados por las organizaciones en la actualidad (Comisión de Salud Mental de Canadá, 2013).

¹² <https://lifelinewa.org.au/services/resourceful-mind-program/>

¹³ <https://www.thriveinmining.com.au/>

La norma, además, identifica cuatro áreas principales que justifican económicamente la mejora de la salud y el bienestar psicológico en el lugar de trabajo:

- Mitigación de riesgos.
- Rentabilidad.
- Reclutamiento y retención de talento.
- Excelencia y sostenibilidad en la empresa.

A su vez, señala que las organizaciones deben establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de la salud y el bienestar psicológico el cual debe considerar:

- Compromiso, liderazgo, comunicación y participación.
- Planificación para identificar y priorizar la salud y el bienestar psicológico en el ámbito laboral.
- Implementación mediante infraestructura y recursos.
- Evaluación y medidas correctivas.
- Revisión de la gestión y mejora continua.

7.3.2 Programas e iniciativas

Los Programas de Asistencia al Trabajador (*Employee Assistance Program* – EAP) corresponden a un servicio de asesoramiento confidencial dirigido a trabajadores que atraviesan dificultades personales y sintomatología psicológica en el trabajo (estrés laboral, problemas de conciliación entre la vida laboral y familiar, angustia). Son contratados o financiados por la empresa donde labora el trabajador y efectuados generalmente por una organización externa (CCOHS, 2025).

7.3.2.1 Programas e iniciativas para el sector minero

En Canadá, país donde la minería es una actividad económica relevante, se han definido guías e iniciativas específicas para gestionar la salud mental en este sector.

La iniciativa "Hacia una Minería Sostenible" (TSM – *Towards Sustainable Mining*) es un protocolo de evaluación que ayuda a las empresas mineras a evaluar y gestionar sus procesos y responsabilidades ambientales y sociales. TSM incluye un conjunto de 9 protocolos con 34 indicadores para promover la mejora continua, incrementar la transparencia hacia la comunidad y garantizar una gestión eficaz de los principales riesgos mineros. Cada año las compañías asociadas a la Asociación Minera de Canadá (MAC) utilizan el TSM para informar sus indicadores de desempeño social y ambiental, los cuales son auditados externamente cada tres años (MAC, 2026).

Entre estos 9 protocolos, el denominado "Lugares de Trabajo Seguros, Saludables y Respetuosos" (*Safe, Healthy, and Respectful Workplaces*) está orientado a las mejores prácticas para gestionar el comportamiento respetuoso y ambientes de trabajo seguros y saludables. Los 6 indicadores de este protocolo son:

- Responsabilidad de la alta dirección por la seguridad y salud de los trabajadores y contratistas.
- Existencia de procesos para prevenir incidentes.
- Definición de procesos y programas para promover la seguridad, bienestar psicológico y el comportamiento respetuoso.
- Capacitación a los trabajadores en cultura de salud, seguridad y respeto.
- Monitoreo y confección de informes.
- Establecimiento de objetivos de seguridad física y salud.

En conjunto, los enfoques australiano y canadiense destacan por combinar estándares normativos de alcance nacional con instrumentos sectoriales como guías, protocolos y programas que promueven una gestión integrada de la salud mental y bienestar psicológico en la industria minera.

7.4 Gestión de riesgos psicosociales

El ICMM (*International Council on Mining and Metals*), organización internacional dedicada a promover herramientas y buenas prácticas para fortalecer la sostenibilidad de la industria minera, elaboró la guía *Tools for Psychological Health and Safety* (Herramientas para la seguridad y bienestar psicológico). Esta publicación reconoce que, si bien la minería mundial ha logrado avances significativos en la gestión de los riesgos físicos, el ámbito de la seguridad y bienestar psicológico no ha evolucionado al mismo ritmo, pese a constituir un componente fundamental para el desempeño y la sostenibilidad de las organizaciones. En este contexto, el ICMM plantea que la salud mental debe gestionarse con el mismo nivel de prioridad, sistematicidad y control que la salud física.

Las características propias de la actividad minera, tales como el aislamiento geográfico, los sistemas de turnos, las jornadas laborales extensas, las exigencias operacionales y la exposición a condiciones ambientales adversas, como la altura geográfica, el polvo o las temperaturas extremas, pueden afectar negativamente el bienestar y la salud mental de los trabajadores. En consecuencia, cuando estos factores no son gestionados adecuadamente, pueden incidir en la estabilidad laboral, la productividad y la capacidad de la industria para atraer y retener talento (ICMM, 2025).

En este marco, la guía proporciona directrices, procesos de gestión y herramientas de apoyo para que las empresas mineras integren a su gestión de seguridad el bienestar psicológico en sus operaciones y cultura organizacional. Para ello, propone un modelo estructurado en cuatro pilares fundamentales, que constituyen la base de un enfoque integrado de la seguridad y bienestar psicológico:

- Prevenir daño psicológico a través de la gestión de riesgos psicosociales mediante entornos laborales mentalmente saludables.
- Intervenir anticipadamente para identificar problemas, a través de la formación de líderes, canales de denuncia y mecanismos de seguimiento.
- Responder a daños psíquicos o a patologías psicológicas utilizando enfoques basados en tratamientos de trauma y protocolos de reincorporación laboral.
- Promover experiencias laborales positivas que fomenten la conexión, el significado y el compromiso.

7.4.1 Integración de los riesgos psicosociales en los procesos de gestión de riesgos existentes

Los componentes de un sistema robusto de gestión de riesgos de seguridad y bienestar psicológico son los mismos que aquellos utilizados en un sistema para la salud y seguridad física, por lo que deben integrarse, en los procesos de gestión de riesgos existentes por medio de las siguientes actividades (ICMM, 2025):

- Categorización de los riesgos psicosociales y evaluar cómo se adaptan a la organización.
- Establecimiento de políticas, procedimientos y compromiso de gestión de riesgos psicosociales.
- Definición de roles y responsabilidades para gestionar eficazmente los riesgos psicosociales.
- Desarrollo de vías claras de escalamiento y apoyo para garantizar que los trabajadores accedan a orientación especializada cuando enfrenten riesgos psicosociales o problemas de seguridad y bienestar psicológico.
- Incorporación de los riesgos psicosociales en los sistemas de reporte de seguridad y salud ocupacional de la organización.
- Evaluación permanente de la eficacia e idoneidad de: controles de riesgo psicosocial, iniciativas de bienestar laboral e intervenciones realizadas.

De acuerdo con el ICMM, la gestión eficaz de los riesgos psicosociales requiere la integración y colaboración de todas las áreas de la organización que tienen responsabilidades e interacción directa con los trabajadores para demostrar un compromiso interno. Asimismo, demanda la aplicación de un enfoque tanto descendente como ascendente.

El enfoque descendente permite establecer lineamientos estratégicos y asegurar el compromiso de la alta administración, estamento que tiene la potestad de crear capacidades e infraestructura en la organización, además de visibilizar el compromiso con la salud mental de sus trabajadores.

A su vez, en el enfoque ascendente considera la gestión de los riesgos psicosociales a nivel local por parte de los supervisores y de los propios trabajadores. Los primeros cumplen un rol

fundamental, ya que se consideran la primera línea de defensa, por encontrarse en una posición privilegiada para comprender, gestionar y hacer frente a los factores del entorno laboral que afectan la salud mental de los trabajadores.

En este contexto, los jefes y supervisores desempeñan un rol clave en la identificación, evaluación y gestión de los riesgos psicosociales.

7.4.2 Proceso para la gestión de riesgos psicosociales

El proceso para la gestión de riesgos psicosociales implica cuatro etapas claves para garantizar un entorno de trabajo seguro (ICMM, 2025):

- Identificar los posibles riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.
- Evaluar los riesgos identificados para determinar su impacto en la salud mental y el bienestar de los trabajadores, así como su probabilidad de ocurrencia.
- Controlar o mitigar los riesgos psicosociales identificados.
- Realizar seguimiento y revisión de la eficacia de las medidas adoptadas.

7.4.3 Indicadores para evaluar las medidas de seguridad y salud mental

La medición del nivel de salud y bienestar mental en las empresas mineras requiere ir más allá que los indicadores tradicionales de salud mental. Para ello es fundamental evaluar tanto las iniciativas de prevención de riesgos como la situación actual de salud y seguridad mental. El ICMM distingue entre dos tipos de indicadores (ICMM, 2025):

- **Indicadores adelantados:** proporcionan información sobre las actividades o iniciativas diseñadas para influir positivamente en el entorno laboral o para prevenir riesgos derivados de peligros para la salud mental.
- **Indicadores rezagados:** proporcionan mediciones sobre los niveles actuales de bienestar, presencia de peligros y riesgos psicosociales y estado de salud mental.

En Chile, uno de los principales instrumentos de medición riesgos psicosociales y de salud mental corresponde al cuestionario CEAL-SM / SUSESO. Además, el Ministerio de Salud confeccionó el “Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo” el cual es una regulación obligatoria¹⁴ cuya finalidad es medir la exposición a factores de riesgo para la salud mental de los trabajadores y entregar lineamientos para su prevención y mitigación.

¹⁴ Es una obligación legal para entidades empleadoras, organismos administradores y administración delegada del seguro de la Ley N°16.744 (OAL/AD).

Tabla 3: Tipos de indicadores.

Indicadores adelantados	Indicadores rezagados
Implementación de políticas, procedimientos y procesos de seguridad y bienestar psicológico.	Número de consultas por daño/estrés psicológico (organizacional, de equipo).
Gestión del riesgo psicosocial claramente definida y comunicada.	Resultados de la encuesta de bienestar (organizacional, de equipo, individual)
Participación en iniciativas de bienestar por parte del equipo ejecutivo y directivo.	Presencia de riesgos psicosociales (organizacional, de equipo, individual).
Utilización de servicios de bienestar y apoyo.	Resultados de encuestas de compromiso (organizacional, de equipo, individual)
Gobernanza y responsabilidad claramente definidas de la gestión integrada del riesgo psicosocial.	Número y duración de ausentismo, licencias y vacaciones acumuladas
Cultura de notificación de riesgos psicosociales (organizacional, equipo, individual)	Porcentaje anual de rotación de personal.
Participación en talleres de bienestar basadas en la evidencia (no campañas de sensibilización)	Tasas de retención y satisfacción de trabajadores
Porcentaje de la organización capacitada en formación en seguridad y bienestar psicológico basada en la evidencia (organizacional)	Temas emergentes de programas de asistencias a trabajadores que indican la presencia de riesgos psicosociales.
Notificación y escalamiento de riesgos psicosociales (organizacional, equipo, individual)	Tasas de productividad.
Conocimiento de los mecanismos de notificación de riesgos psicosociales, las vías de escalamiento y los apoyos (organizacional, equipo, individual)	Costo y gravedad de las demandas por daño psicológico.

Fuente: Elaboración propia en base a ICMM.

8 La salud mental en la minería chilena: política sectorial e indicadores

8.1 Política Nacional Minera 2050 y Política Nacional de Seguridad y Salud en la Minería

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud ocupacional es un área de trabajo dentro de la salud pública que busca promover y mantener el máximo grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, generando y promoviendo condiciones de trabajo seguras y saludables que realcen el bienestar integral de los trabajadores (ISPCH, 2025).

En este aspecto, como una forma de enfrentar este desafío de la promoción de la salud mental en el sector minero, la Política Nacional Minera 2050 (PNM 2050) estableció en el eje social que esta

industria “requiere operar con los más altos estándares de seguridad, salud mental y física, y respeto a los derechos humanos”. La PNM 2050 reconoce el desarrollo de la minería chilena en materia de prevención y disminución de la accidentabilidad física de los trabajadores, sin embargo, identifica que es necesario avanzar en el bienestar mental y social de los trabajadores.

Por lo anterior, estableció como meta de “implementar indicadores de salud ocupacional al 2025 y los que se deben mejorar al 2050”, para lo cual se requiere levantar información sobre bienestar mental y social en la minería en Chile, para luego construir, medir y monitorear dichos indicadores. Entre los indicadores relacionados a la salud y bienestar mental propuestos por la PNM 2050 se encuentran:

- Disminución de licencias médicas por enfermedades de origen laboral.
- Mejor percepción de calidad de las condiciones laborales.

Asimismo, se promulgó en 2025 la Política Nacional de Seguridad y Salud en la Minería la cual señala que se promocionará la realización de estudios sobre los impactos del trabajo minero en la salud mental de trabajadores y acciones para mejorar el proceso de calificación de las enfermedades profesionales, incluyendo las vinculadas a salud mental (Subsecretaría de Previsión Social, 2025).

8.2 Indicadores propuestos y su relación con los instrumentos disponibles en Chile

Los indicadores propuestos por la PNM 2050 se vinculan directamente con los instrumentos de medición disponibles en Chile. La disminución de las licencias médicas por enfermedades de origen laboral podría monitorearse mediante las estadísticas de enfermedades profesionales y licencias médicas de la SUSESO. Por su parte, la percepción sobre la calidad de las condiciones laborales podría evaluarse a través del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, el cual incorpora dimensiones como carga de trabajo, liderazgo, compañerismo y equilibrio entre la vida laboral y personal, entre otras. No obstante, este instrumento aún requiere ampliar su cobertura, considerando que en 2024 fueron evaluados 1.016.765 trabajadores, equivalente al 37% del universo que debía ser medido y para el sector minero dicha cifra fue de solo el 28% (FMC, 2025).

Adicionalmente, los indicadores organizacionales complementarios identificados por el ICMM, tales como el ausentismo, la rotación de personal, los niveles de fatiga y la participación en programas de apoyo psicológico, constituyen insumos relevantes para el monitoreo continuo del bienestar laboral en el sector.

8.3 Desafíos y brechas identificadas

Existen desafíos asociados en cuanto a aumentar las iniciativas y programas relacionados a la salud mental en la minería en Chile, potenciar el enfoque preventivo y además mejorar los sistemas de

gestión de riesgos de seguridad y salud y la articulación entre las empresas para la elaboración de protocolos comunes para el sector (FLACSO, 2025).

En conjunto, la experiencia internacional evidencia el uso de guías y protocolos sectoriales, además de una creciente integración de la salud mental dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional en minería. Los enfoques más recientes tienden a combinar herramientas de evaluación, programas de apoyo y estrategias preventivas a la salud mental y gestión del bienestar laboral. Este avance resulta especialmente relevante para Chile, considerando las metas establecidas por la PNM 2050 y la necesidad de contar con sistemas de monitoreo que permitan evaluar la situación de la salud mental en la industria minera nacional de manera continua y sistemática.

9 Conclusiones

La industria minera es un sector productivo que presenta exigencias particulares para sus trabajadores en términos físicos, mentales y emocionales, debido a que los yacimientos suelen ubicarse en zonas remotas y con aislamiento geográfico. Estas características implican prolongados tiempos de traslado, sistemas de turnos con jornadas extensas, acceso limitado a la familia y a las redes de apoyo social, así como una alta exposición a condiciones ambientales adversas, como temperaturas extremas y altura geográfica. En este contexto, los riesgos psicosociales presentes en la actividad minera pueden afectar la salud mental, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores (Olivares et al., 2023).

Históricamente, la industria minera ha concentrado sus esfuerzos en la prevención de riesgos físicos y en el fortalecimiento de la seguridad operacional, ámbitos en los que se han alcanzado avances significativos. Sin embargo, actualmente existe un creciente consenso respecto de que la salud mental y la gestión de los riesgos psicosociales constituyen factores fundamentales para la sostenibilidad, productividad y seguridad de las operaciones mineras.

La relevancia de esta materia no solo se relaciona con el bienestar de los trabajadores, sino también con el desempeño de las organizaciones. Un entorno laboral que promueve la salud mental favorece mayores niveles de compromiso y productividad.

Por otra parte, la salud mental mantiene una relación directa con la seguridad operacional. Diversos estudios indican que factores como el estrés, la fatiga y determinadas condiciones ambientales, entre ellas la altura geográfica, pueden afectar la concentración, la capacidad de reacción y la toma de decisiones. En una actividad de alto riesgo como la minería, donde se opera con equipos de gran tamaño y complejidad, estas situaciones pueden incrementar la probabilidad de incidentes y accidentes graves.

Los antecedentes estadísticos analizados en este documento muestran que la industria minera presenta mejores indicadores respecto del promedio nacional en materia de enfermedades profesionales, salud mental y riesgos psicosociales.

Sin embargo, persisten desafíos importantes para el sector minero nacional asociados a las dimensiones evaluadas del cuestionario CEAL-SM / SUSESO como carga de trabajo, conflicto de rol, vulnerabilidad y compañerismo, levantados en su aplicación para 2024. Asimismo, las características operacionales propias del sector justifican mantener esfuerzos permanentes de monitoreo, prevención y gestión de los riesgos psicosociales.

La experiencia internacional muestra que países como Australia y Canadá, junto con organismos sectoriales como el ICMM, han avanzado en el desarrollo de marcos normativos, guías, protocolos e iniciativas orientadas específicamente a la salud mental en minería. Estas experiencias evidencian una tendencia hacia la integración de la salud mental dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, incorporando herramientas de evaluación, monitoreo e intervención preventiva. Asimismo, el ICMM señala que, si bien la industria minera mundial ha llevado a cabo importantes avances en materia de seguridad física de los trabajadores, en el ámbito del bienestar psicológico y salud mental, existe poco desarrollo, siendo aspectos claves para el sector.

La Política Nacional Minera 2050 reconoce los avances alcanzados por la minería chilena en materia de seguridad y reducción de la accidentabilidad, pero también identifica como desafío el fortalecimiento del bienestar mental y social de los trabajadores. En este contexto, resulta relevante continuar avanzando en el desarrollo de indicadores, herramientas de medición y mecanismos de seguimiento, además de mejorar la cobertura de la CEAL-SM / SUSESO. Ello con el objeto de una adecuada medición y monitoreo de la salud mental y los riesgos psicosociales en la industria minera nacional, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad y desarrollo humano definidos para el sector.

Entre los indicadores de riesgo psicosociales y de salud mental que podrían considerarse para la minería chilena son las cifras asociadas a enfermedades profesionales de salud mental y los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO, a los cuales se les debe agregar una meta de cumplimiento para que puedan evaluarse los progresos en esta materia. Estos indicadores podrían evaluarse cada dos años considerando que es la frecuencia obligatoria de aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO.

Finalmente, se sugiere la creación de un nuevo instrumento sectorial específico para la industria minera que evalúe los riesgos psicosociales y la salud mental. Ello, tomado en cuenta que es una actividad que presenta características especiales como condiciones ambientales de trabajo extremas, aislamiento social, jornadas de trabajo por turnos y distanciamiento familiar; y que además se encuentra propiciando una mayor participación femenina en su fuerza laboral.

Anexos

Anexo A: Estadísticas complementarias sobre enfermedades profesionales y salud mental

Tabla A.1: Cantidad de enfermedades profesionales para distintas patologías, período 2019 -2025.

Patologías	Año						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Covid-19	–	19.314	12.617	33.489	13.471	2.858	488
Otras patologías	4.896	3.314	5.213	7.212	8.985	8.853	9.718
Audiológicas	460	122	272	289	320	306	379
Dermatológicas	387	404	363	352	274	276	269
Musculoesqueléticas	739	544	1.104	1.266	1.596	1.440	1.152
Otras patologías	301	262	203	350	439	262	273
Respiratorias	204	349	604	327	288	219	197
Salud mental	2.805	1.633	2.667	4.628	6.068	6.350	7.448
Total	4.896	22.628	17.830	40.701	22.456	11.711	10.206

Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Tabla A.2: Evolución de enfermedades profesionales (sin considerar Covid-19) según actividad económica, período 2019-2025.

Actividad Económica	Año						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Administración pública, defensa	953	530	923	1.707	2.302	2.161	2.159
Enseñanza	516	158	313	774	1.118	1.181	1.610
Servicios sociales y de salud	468	683	858	952	1.081	1.110	1.240
Comercio y otros	440	266	439	542	718	747	850
Actividades inmobiliarias, empresariales	382	325	395	554	633	714	774
Explotación de minas y canteras	77	30	59	83	102	74	75
Otras actividades económicas	2.060	1.322	2.226	2.600	3.031	2.866	3.010
Total	4.896	3.314	5.213	7.212	8.985	8.853	9.718

Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Tabla A.3: Participación de la salud mental según actividad económica, período 2019–2025.

Actividad Económica	Año						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Actividades inmobiliarias, empresariales	259	166	201	356	445	523	611
Administración pública, defensa	781	404	745	1.492	2.013	1.951	1.943
Agricultura, ganadería	30	23	24	39	41	54	53
Comercio y otros	297	151	227	366	483	517	666
Construcción	70	46	61	87	95	102	116
Enseñanza	343	127	247	561	831	936	1.376
Explotación de minas y canteras	5	14	17	20	28	14	24
Hogares privados con servicio doméstico	18	15	24	32	50	77	122
Hoteles y restaurantes	98	66	55	121	146	231	286
Industrias manufactureras	113	72	89	139	197	184	221
Intermediación financiera	121	45	110	130	126	119	133
Organizaciones extraterritoriales	-	1	-	4	1	1	2
Otras actividades de servicios	211	86	173	370	543	537	602
Pesca	8	5	5	16	20	10	17
Servicios sociales y de salud	284	251	534	646	851	901	1.061
Suministro de electricidad, gas y agua	6	5	9	12	11	14	13
Transporte y comunicaciones	161	156	146	237	187	179	202
Total	2.805	1.633	2.667	4.628	6.068	6.350	7.448

Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Tabla A.4: Evolución según el tipo de enfermedad profesional en el sector minero, período 2019–2025.

Patologías	Año						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Audiológicas	49	6	13	34	25	29	23
Dermatológicas	1	-	-	2	2	2	-
Musculoesqueléticas	13	2	12	19	27	19	17
Otras patologías	2	3	3	6	12	3	4
Respiratorias	7	5	14	2	8	7	7
Salud mental	5	14	17	20	28	14	24
Total	4.896	22.628	17.830	40.701	22.456	11.711	10.206

Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Tabla A.5: Evolución de las enfermedades de salud mental por sexo, período 2019–2025.

Sexo	Año						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Mujer	866	598	833	1.489	1.775	1.701	1.881
Hombre	1.939	1.035	1.834	3.139	4.293	4.649	5.567
Total	2.805	1.633	2.667	4.628	6.068	6.350	7.448

Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Tabla A.6: Evolución de las enfermedades de salud mental en minería por sexo, período 2019–2025.

Sexo	Año						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Mujer	3	7	9	13	19	6	12
Hombre	2	7	8	7	9	8	12
Total	5	14	17	20	28	14	24

Fuente: Elaboración propia en base a información pública de la SUSESO.

Anexo B: Resultados complementarios del cuestionario CEAL–SM / SUSESO

Tabla B.1: Centros de trabajo por actividad económica y estado de riesgo.

Actividad económica	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo no óptimo	Total
Agric/ganad/silvic/pesca	788	70	17	87	875
Minería	242	20	1	21	263
Industria manufacturera	1.337	173	20	193	1.530
Electricidad/gas	121	14	0	14	135
Agua/desechos	164	23	6	29	193
Construcción	1.265	95	7	102	1.367
Comercio	2.629	740	132	872	3.501
Transporte/almacenaje	947	124	21	145	1.092
Hoteles/comida	661	196	56	252	913
Informática/comunicación	300	57	10	67	367
Servicios financieros	1.305	124	9	133	1.438
Inmobiliarias	96	21	8	29	125
Servicios profesionales	604	86	20	106	710
Servicios de apoyo	1.173	142	22	164	1.337
Administración pública	907	469	91	560	1.467
Educación	2.638	812	132	944	3.582
Salud	581	367	47	414	995
Asistencia social c/ alojamiento	134	56	11	67	201
Arte/entretención/deporte	60	12	1	13	73
Activ. de organizaciones	227	51	8	59	286

Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario CEAL–SM / SUSESO, Chile, 2024.

Anexo C: Método para establecer el puntaje de riesgo y por estado del centro de trabajo (CT)

Tabla C.1: Método para establecer el puntaje de riesgo del centro de trabajo (CT)

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

Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, Chile, 2024.

La sumatoria de los puntos de la tabla anterior determina el puntaje obtenido por el Centro de Trabajo (CT) para establecer su estado:

Tabla C.2: Puntajes y estados de riesgo del centro de trabajo (CT)

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

Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario CEAL-SM / SUSESO, Chile, 2024.

Anexo D: Dimensiones de riesgo psicosocial del cuestionario CEAL-SM / SUSESO

Gráfico D.1: Definiciones de las dimensiones de riesgo psicosocial del cuestionario CEAL-SM / SUSESO

Dimensión	Definición
Carga de trabajo (CT)	Exigencias que se le hacen a los trabajadores para que cumplan con un determinado objetivo o tarea en un tiempo acotado o limitado
Exigencias emocionales (EM)	Las exigencias emocionales demandan nuestra capacidad para entender la situación de otras personas, sobre todo, cuando esas personas sienten a su vez emociones intensas.
Desarrollo profesional (DP)	Oportunidad y el estímulo que ofrece el trabajo para que cada persona ponga en práctica los conocimientos y la experiencia que ya tiene, pero pueda también adquirir nuevos conocimientos y experiencia.
Reconocimiento y claridad de rol (RC)	Evalúa el reconocimiento, respeto y rectitud en el trato que recibimos en nuestro trabajo.
Conflicto de rol (CR)	Evalúa la sensación de molestia personal ante el tipo de tareas que estamos obligados a hacer, especialmente cuando creemos que esas tareas son incongruentes entre sí, o que podrían hacerse de una manera diferente o cuando creemos que no nos corresponde realizarlas
Calidad del liderazgo (QL)	Forma en que se expresa el mando de una jefatura sobre nosotros.
Compañerismo (CM)	Sensación de pertenecer a un equipo de trabajo conformado por pares, donde se recibe y se entrega ayuda cuando se necesita.
Inseguridad en las condiciones de trabajo (IT)	Sensación de que se nos puede cambiar de una manera más o menos arbitraria la forma en que trabajamos, o las tareas, los horarios, los lugares a los que estamos destinados.
Equilibrio trabajo y vida privada (TV)	Manera en que estos dos ámbitos de nuestra vida nos permiten un desarrollo adecuado como personas, sin que una exigencia desmedida del trabajo interfiera con la vida privada.
Confianza y justicia organizacional (CJ)	mide el grado de seguridad o confianza hacia la empresa o institución con el que los trabajadores/as afrontan sus tareas cotidianas.
Vulnerabilidad (VU)	Sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato que el(la) trabajador(a) considera injusto por parte de la organización.
Violencia y acoso (VA)	exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.

Fuente: Elaboración propia en base a Manual CEAL-SM / SUSESO, Chile, 2024.

Bibliografía

- i. Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). (2022). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Santiago: ACHS. Disponible en: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/2-normativa/2022-11-10_protocolo-psicosocial.pdf
- ii. Alvarado, R., Burrone, M. S., González, M. J., Encina, E., & Cortés, M. (2023). Riesgo psicosocial y presentismo: Un estudio de cohorte en población chilena. Superintendencia de Seguridad Social.
- iii. Australian Public Service Commission (APSC). (2023). Psychosocial safety. Canberra: APSC. Disponible en: <https://www.apsc.gov.au/initiatives-and-programs/aps-professional-streams/aps-human-resources-hr-profession/aps-hr-professional-news/psychosocial-safety>
- iv. Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). (2025). Employee Assistance Programs (EAP). Hamilton: CCOHS. Disponible en: <https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/eap.html>
- v. Comisión de Salud Mental de Canadá. (2013). Norma Nacional de Salud Mental y de Seguridad en el Lugar de Trabajo (CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013). Ottawa: Comisión de Salud Mental de Canadá.
- vi. Concentis. (2026). Mates in Mining and Energy: Bridging the Gap Between Mental Health and Asking for Help. Disponible en: <https://www.concentis.com.au/news/mates-in-mining-and-energy-part-1-bridging-the-gap-between-mental-health-and-asking-for-help/>
- vii. Congreso Nacional de Chile. (1968). Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Diario Oficial de la República de Chile.
- viii. Everymind. (2026). Working Well: Mental health and mining. Newcastle: Everymind. Disponible en: <https://everymind.org.au/research/working-well>
- ix. FLACSO. (2025). Análisis, sistematización, caracterización y consolidación del diálogo social tripartito y regional para la elaboración de la Política Nacional de Seguridad y Salud de Minería (PNSSM).
- x. Federación Minera de Chile. (2025). Salud mental en faenas y participación femenina. Disponible en: <https://federacionminera.cl/comision-minera-del-consejo-superior-laboral-abril-2025-salud-mental-en-las-faenas-y-participacion-femenina/>
- xi. Gamero, M. (2022). Salud mental y bienestar psicológico en trabajadores mineros. Una revisión sistemática.
- xii. Government of Western Australia. (2026). Codes of practice: psychosocial hazards in the workplace. Perth: WorkSafe WA. Disponible en: <https://www.worksafe.wa.gov.au/>
- xiii. <https://safetyline.wa.gov.au>.

- xiv. Government of Western Australia. (2026). <https://www.wa.gov.au/organisation/worksafe/supporting-the-workforce>. Obtenido de <https://www.wa.gov.au/>.
- xv. Instituto de Salud Pública de Chile (ISPCH). (2025). Guía para el cuidado de la salud mental en el trabajo: recomendaciones y orientaciones para su gestión. Santiago: ISPCH. Disponible en: https://www.ispch.gob.cl/wp-content/uploads/2026/02/GUIA-FINAL-SALUD-MENTAL_11_02_26-F.pdf
- xvi. International Council on Mining and Metals (ICMM). (2024). Mental Health Blueprint. Londres: ICMM.
- xvii. International Council on Mining and Metals (ICMM). (2024). Psychological incident investigations. Londres: ICMM.
- xviii. International Council on Mining and Metals (ICMM). (2025). Tools for Psychological Health and Safety. Londres: ICMM.
- xix. International Labour Organization (ILO). (2016). Workplace stress: A collective challenge. Ginebra: OIT.
- xx. International Labour Organization & World Health Organization. (2022). Mental health at work: Policy brief. Ginebra: OMS/OIT.
- xxi. International Organization for Standardization (ISO). (2021). ISO 45003: Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work. Ginebra: ISO.
- xxii. IOSH. (2026). <https://iosh.com/about/what-we-do/policy-positions/preventing-and-managing-work-related-psychosocial-risks>. Obtenido de <https://iosh.com>.
- xxiii. ISP. (2026). Guía para el cuidado de la salud mental en el trabajo: recomendaciones y orientaciones para su gestión.
- xxiv. Luthia, M., & Chakraborty, P. P. (2024). Employee Assistance Programs Reimagined: Overcoming Barriers and Fostering Mental Health at Work. En 12th International HR Conference on "Navigating the Human Capital Management in the Digital Era" (pp. 1-9). Mysuru: Shri Dharmasthala Manjunatheshwara Institute for Management Development.
- xxv. MARS Centre for Workplace Mental Health. (s.f.). Preliminary Report 2A. Perth: Government of Western Australia.
- xxvi. Mental Health Commission of Western Australia & Government of Western Australia. (2026). <https://thrivinginmining.com.au/framework/>. Obtenido de <https://thrivinginmining.com.au>.
- xxvii. Ministerio de Minería. (2022). Política Nacional Minera 2050. Santiago: Gobierno de Chile.
- xxviii. Mining Association of Canada (MAC). (2026). Towards Sustainable Mining (TSM). Ottawa: MAC. Disponible en: <https://mining.ca/towards-sustainable-mining/>
- xxix. MINSAL. (2013). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo .
- xxx. MINSAL. (2025). Plan Nacional de Salud Mental y Riesgos Psicosociales en la Red Pública de Salud.

- xxxi. National Library of Medicine. (2017). Mentally healthy workplaces for fly-in fly-out (FIFO) workers in the resources and construction sectors. Disponible en: https://www.worksafe.wa.gov.au/system/files/migrated/sites/default/files/atoms/files/fifo_cop.pdf
- xxxii. National Mental Health Commission. (2024). Blueprint for Mentally Healthy Workplaces, Release 3. Sydney: National Mental Health Commission. Disponible en: <https://www.mentalhealthcommission.gov.au/publications/blueprint-mentally-healthy-workplaces-release-3-2024>
- xxxiii. Olivares Faúndez, V., Burgos Gallegos, H., Jélvez Wilke, C., Tapia Uzcategui, S., Morales Gutiérrez, J., & Fredes Collarte, D. (2023). Efectos psicosociales de las jornadas excepcionales en los trabajadores de la minería, incluyendo subcontractados y su grupo familiar. Superintendencia de Seguridad Social.
- xxxiv. OMS. (2024). <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Obtenido de <https://www.who.int/es>.
- xxxv. Patlán, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público.
- xxxvi. Subsecretaría de Previsión (2019). Política Nacional de Seguridad y Salud de Minería (PNSSM).
- xxxvii. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). (s.f.). Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Santiago: SUSESO.
- xxxviii. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). (s.f.). Cuestionario SUSESO-ISTAS 21. Santiago: SUSESO.
- xxxix. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). (s.f.). Protocolo de enfermedades mentales. Santiago: SUSESO.
- xl. Vera, A., Carrasco, C., Vanegas, J., & Contreras, G. (2008). Fatiga física y fatiga cognitiva en trabajadores de la minería que laboran en condiciones de altitud geográfica. *Ciencia & Trabajo*, 10(29), 90-94.
- xli. World Health Organization (WHO). (2022). World mental health report: Transforming mental health for all. Ginebra: OMS.



Este trabajo fue elaborado en la
Dirección de Estudios y Políticas Públicas por:

Francisco Donoso Rojas

Investigador Senior
fdonoso@cochilco.cl

Claudia Arancibia Calderón

Analista de Estudios
carancibia@cochilco.cl

Patricia Gamboa Lagos

Directora de Estudios y Políticas Públicas

Comisión Chilena del Cobre

Julio 2026

Copyrig by Cochilco, todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción total o parcial de este Informe, siempre que la fuente "Comisión Chilena del Cobre" y/o "Cochilco" sea citada, salvo que se indique lo contrario.