



SUSESO
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile

Informe anual Atención Psicológica Temprana (Ley N° 21.643). Primer año de implementación

DICIEMBRE | 2025



1. Introducción	2
2. Marco normativo y alcance de la Atención Psicológica Temprana	3
2.1. Definición y objetivo de la Atención Psicológica Temprana (APT)	3
2.2. Obligaciones de las entidades empleadoras y organismos administradores	4
2.3. Circulares de la Superintendencia de Seguridad Social sobre Atención Psicológica Temprana.	6
3. Panorama general Ley N°16.744	7
3.1. Caracterización de las personas protegidas	7
3.1.1. Personas protegidas por sexo	7
3.1.2. Personas protegidas por edad	8
3.1.3. Personas protegidas por nacionalidad	9
3.2. Caracterización de las personas trabajadoras protegidas de acuerdo a atributos de las empresas adheridas y afiliadas	10
3.2.1. Personas protegidas por actividad económica	10
3.2.2. Personas protegidas por tamaño de empresa	11
3.2.3. Personas protegidas por región	12
3.2.4. Personas protegidas por organismo administrador del seguro	13
4. Resultados Atenciones Psicológicas Tempranas	14
4.1. Total de APT registradas	14
4.1.1. Total de APT realizadas	18
4.1.1.1. Evolución mensual APT realizadas	18
4.1.1.2. APT realizadas según sexo	19
4.1.1.3. APT realizadas según resultado de la intervención	20
4.1.1.4. APT realizadas por edad	22
4.1.1.5. APT realizadas por nacionalidad	24
4.1.1.6. APT realizadas por actividad económica de la entidad empleadora	26
4.1.1.7. APT realizadas por tamaño de empresa de la entidad empleadora	29
4.1.1.8. APT realizadas por región de la entidad empleadora	31
4.1.1.9. APT realizadas por organismo administrador	33
4.1.2. Total de APT rechazadas	35
4.1.2.1. Tasa de rechazo de APT por sexo	36
4.1.2.2. Tasa de rechazo de APT por nacionalidad	37
4.1.2.3. Tasa de rechazo de APT por actividad económica de la entidad empleadora	39
4.1.2.4. Tasa de rechazo de APT por tamaño de empresa de la entidad empleador	42
4.1.2.5. Tasa de rechazo de APT por región del empleador	44
5. Conclusiones	47

1. Introducción

La Ley N° 21.643, conocida como “Ley Karin”, constituye un hito en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo en Chile. Publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024 y vigente desde el 1° de agosto del mismo año, la norma introduce modificaciones en el Código del Trabajo, Ley Orgánica Constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, Estatuto Administrativo y Estatuto Administrativo Municipal. Su alcance se extiende tanto al sector público como al privado, garantizando protección a todas las personas trabajadoras dentro de la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales frente a conductas de acoso laboral, acoso sexual y otras formas de violencia física o psicológica en el trabajo.

El objetivo principal de la Ley es garantizar espacios laborales libres de violencia, promoviendo un enfoque basado en la prevención, la equidad de género y el resguardo de la salud mental de las personas trabajadoras.

Uno de los mecanismos de resguardo centrales de esta Ley son las Atenciones Psicológicas Tempranas (ATP). Estas consisten en una intervención inmediata que los organismos administradores del Seguro de la Ley N° 16.744 deben otorgar a las personas trabajadoras que denuncian ser víctimas de acoso o violencia.

El presente informe entrega un balance estadístico de las Atenciones Psicológicas Tempranas registradas desde la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 y reportadas a la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso). El análisis considera las causales de las ATP —acoso laboral, violencia en el trabajo y acoso sexual—, junto con las características de las personas trabajadoras (sexo, edad y nacionalidad) y de las entidades empleadoras (tamaño, región, organismo administrador y actividad económica).

Para ello, se utilizaron como fuentes: el archivo de Atenciones del Programa de Intervención Temprana administrado por la Suseso, la base del Servicio de Registro Civil e Identificación; para identificar sexo, nacionalidad y fecha de nacimiento, y el registro de personas trabajadoras protegidas de la Suseso; para determinar el tamaño de las empresas.

A un año de su entrada en vigencia, los datos permiten entregar un primer panorama sobre el nivel de solicitudes de ATP, y caracterizar a las personas afectadas, generando evidencia inicial para evaluar las medidas de prevención y respuestas implementadas por las entidades empleadoras y organismos administradores.

2. Marco normativo y alcance de la Atención Psicológica Temprana

De acuerdo con la Ley N° 21.643¹, las relaciones laborales deberán basarse siempre en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas orientadas a promover la igualdad y a erradicar la discriminación por este motivo. Son contrarias a dichos principios, entre otras conductas, las siguientes:

- ❖ **Acoso sexual:** se entiende como aquel en que una persona realiza, en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, y que amenazan o perjudican su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- ❖ **Acoso laboral:** se entiende como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por la parte empleadora o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la víctima su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- ❖ **Violencia en el trabajo:** toda acción ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o personas usuarias, entre otros.

2.1. Definición y objetivo de la Atención Psicológica Temprana (APT)

En este marco, los organismos administradores de la Ley N° 16.744 deben contar con un Programa de Atención Psicológica Temprana (APT).

La APT se define como una intervención de primera respuesta, diseñada y ejecutada por profesionales especializados en psicología del trauma y emergencias. Su objetivo principal es otorgar contención emocional y acompañamiento terapéutico inicial para evaluar y mitigar el impacto emocional y cognitivo de incidentes violentos o altamente disruptivos en el trabajo, además de contribuir a su prevención.

Para los casos regidos por la Ley N° 21.643, la APT cuenta con un procedimiento especial de tramitación que se activa ante denuncias por acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

¹ Para más detalle ver: www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2024/01/15/43750/01/2437267.pdf

2.2. Obligaciones de las entidades empleadoras y organismos administradores

En este contexto, las entidades empleadoras, tienen la obligación de:

- ❖ Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo.
- ❖ Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad².
- ❖ Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social.
- ❖ Proporcionar Atención Psicológica Temprana (APT) a la persona afectada, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744.

Conforme a estas obligaciones, las entidades empleadoras deben adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de las personas trabajadoras, informando los riesgos existentes y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. En este marco, las APT otorgadas por los programas de los organismos administradores, constituyen una herramienta preventiva clave para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima.

La derivación a una APT, efectuada por la entidad empleadora, forma parte de las medidas de resguardo o protección que ésta debe adoptar respecto de la persona trabajadora que realizó una denuncia, sin perjuicio de que la asistencia sea siempre voluntaria para la víctima³.

Además, la “Ley Karin” establece las siguientes obligaciones a los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744:

- ❖ Otorgar asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, la sensibilización y difusión.
- ❖ Otorgar Atención Psicológica Temprana a las víctimas en casos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

² Si no existe la obligación de contar con este reglamento, la entidad empleadora deberá ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción, e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad las medidas de resguardo y sanciones aplicables.

³ Para más detalle ver: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-726760.html>

- ❖ Otorgar a las entidades empleadoras mencionadas en el artículo 154 bis del Código del Trabajo⁴, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán⁵.
- ❖ Registrar las Atenciones Psicológicas Tempranas en el sistema de Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS), asegurando la trazabilidad de los casos.

Ahora bien, para efectos que los organismos administradores proporcionen la referida asistencia técnica con similar criterio, la mencionada Ley instruyó a la Superintendencia de Seguridad Social, “impartir las directrices que deben contemplarse por parte de las entidades administradoras de la Ley N°16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores para la elaboración e implementación del Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; el diseño de un modelo para que los empleadores comuniquen a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción en estas materias, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y acceder a las prestaciones en materia de seguridad social, y en la entrega de atención psicológica temprana a las personas trabajadoras afectadas”⁶.

En el tema específico de las APT, éstas se otorgarán a personas trabajadoras que hayan sufrido violencia y acoso ejercidos por otras personas en el mismo lugar de trabajo, independientemente de si tienen el/la mismo empleador/a o no. También se aplicarán a quienes hayan sido víctimas de violencia y acoso ejercidos por personas usuarias, clientes, u otras personas con quienes mantengan una relación comercial o de servicio en el lugar de trabajo. El objetivo principal de las APT es brindar contención emocional y acompañamiento terapéutico inicial.

Cabe señalar que los organismos administradores deberán proporcionar la APT a aquellas personas trabajadoras que hayan sido derivadas por sus entidades empleadoras por haber denunciado ser víctima de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, ante éstas o la autoridad fiscalizadora que corresponda. Sin embargo, si la persona trabajadora solicita la atención en el programa sin haber sido derivado por la entidad empleadora, el organismo administrador o administrador delegado, según corresponda, deberá generar la Denuncia Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT) o Denuncia Individual de Enfermedades Profesionales (DIEP) e informar a la persona trabajadora que la conducta de acoso o violencia en el trabajo podrá además ser denunciada a la entidad empleadora o a la inspección del trabajo respectiva, para que se adopten las demás medidas que correspondan, de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 21.643.

⁴ Son aquellas entidades empleadoras con menos de 10 personas trabajadoras.

⁵ Adicionalmente, los organismos administradores y las empresas con administración delegada deberán implementar normas complementarias para el proceso de calificación del origen común o laboral de las enfermedades asociadas a estos eventos.

⁶ Para más detalle ver: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137119.html>

2.3. Circulares de la Superintendencia de Seguridad Social sobre Atención Psicológica Temprana.

En el señalado sentido, la Superintendencia de Seguridad Social, mediante la Circular N°3813, el 7 de junio de 2024, modifica y complementa los Libros III, IV, V y IX del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744, incorporando la regulación sobre las siguientes materias:

- i) Asistencia técnica para la elaboración e implementación del Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual o y violencia en el trabajo, que incluye el Anexo N°53 denominado “Modelo de Protocolo de Prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo”; la capacitación, sensibilización y difusión de los riesgos asociados al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y la asistencia técnica para la elaboración del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, las que se encuentran contenidas en el número 14 de la Letra D, del Título II del Libro IV. Prestaciones preventivas del citado Compendio.
- ii) Entrega de atención psicológica temprana a las personas trabajadoras afectadas por los eventos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, así como las instrucciones para llevar a cabo el proceso de calificación del origen de estos eventos, que se incorporan en la Letra F. Programa de Intervención temprana del Título I del Libro V Prestaciones médicas del mencionado Compendio.
- iii) Registro de la información asociada a las atenciones y para el seguimiento de las prestaciones otorgadas al interior de cada organismo administrador, precisadas en el Título II. Gestión de reportes e información para la supervisión (GRIS), del Libro IX. Sistemas de Información. Informes y reportes.

La Circular N°3826 de fecha 05 de septiembre de 2024, que Complementa normas sobre el Registro de situaciones de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo y que dispone el registro electrónico de las atenciones del programa de intervención temprana, se incorporan dos nuevos campos, uno de ellos para registrar si el caso corresponde o no a una derivación del empleador como medida de resguardo en el marco de la Ley N°21.643. Por otra parte, se precisa que en caso que la persona trabajadora solicite la atención en el programa de atención temprana sin haber sido derivado por el empleador, el organismo administrador o administrador delegado debe generar la DIAT o DIEP e informar a la persona trabajadora que la conducta de acoso o violencia en el trabajo debe además ser denunciada al empleador o a la inspección del trabajo respectiva, para que se adopten las demás medidas que correspondan.

Asimismo, se publicó la Circular N°3869 de fecha 9 de Julio de 2025 que modificó los Libros III y V del Compendio de Normas del Seguro Social de la Ley N° 16.744, en relación con el flujo y reporte de información del proceso de atención en los programas psicológicos de atención temprana, contemplando al respecto, entre otros, los siguientes aspectos:

- ❖ Los organismos administradores deberán diferenciar entre accidentes del trabajo y enfermedad profesional en los casos en que exista lesión de carácter psíquico.

- ❖ Cuando la lesión psíquica sea producto de uno o varios incidentes o eventos de alto impacto emocional, incluyendo acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, y se relacione con un accidente del trabajo, el ingreso a la atención en los programas de atención temprana debe respaldarse mediante una denuncia individual del trabajo (DIAT).
- ❖ En casos de manifestación sistemática psíquica derivada de exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial laboral, se debe considerar esta situación como probable enfermedad profesional, debiendo respaldar el ingreso a atención temprana mediante una denuncia de enfermedad profesional (DIEP.)
- ❖ En dicho proyecto además se establecieron nuevos reportes de información que deben cumplir los organismos administradores asociados a los mencionados eventos asociados a la ley N° 21.643, y un procedimiento expedito, en particular, a estos eventos que ingresan a los programas de atención temprana, fijando un procedimiento especial y plazos acotados para la primera atención que no puede tardar más allá de 48 horas contados desde que el organismo administrador toma conocimiento de los hechos motivo de acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

Por otra parte, la Circular N°3876 de fecha 25 de agosto de 2025, que reguló la “Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorpora y precisa instrucciones referidas a la no discriminación de personas trabajadoras pertenecientes a las comunidades sexogenéricas”. En ella se instruye que el personal del programa de atención psicológica temprana, así como los otros profesionales que intervienen en la atención por acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo, debe recibir capacitación en género y diversidad, que incluya entre otros aspectos, la importancia del respeto del uso del nombre social de las personas trans y no binarias.

3. Panorama general Ley N°16.744

La presente sección entrega una caracterización general de las personas trabajadoras protegidas y entidades empleadoras afiliadas o adheridas al seguro de la Ley N°16.744 durante el año 2024. Este análisis proporciona el marco de referencia para comprender el alcance de la cobertura del seguro en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y aporta a la interpretación adecuada de la magnitud y distribución de las Atenciones Psicológicas Tempranas registradas en el marco de la Ley N° 21.643.

3.1. Caracterización de las personas protegidas

En esta subsección se presenta una caracterización general de la población trabajadora protegida por el seguro de Ley N° 16.744 durante el año 2024, considerando su distribución según sexo, edad y nacionalidad.

3.1.1. Personas protegidas por sexo

El Cuadro N°1 muestra que en 2024 se registró un promedio de 7.233.242 personas trabajadoras protegidas por el seguro de la Ley N°16.744. De este total, el 57,1% corresponde a hombres (4.129.657) y el 42,9% a mujeres (3.103.585).

Cuadro N°1: Número promedio de personas trabajadoras protegidas por la Ley N°16.744, según sexo, año 2024

Sexo	N	%
Hombres	4.129.657	57,1%
Mujeres	3.103.585	42,9%
Total	7.233.242	100%

Fuente: Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS Mutuales).

Nota: Se excluyen las personas trabajadoras protegidas sin información en la variable sexo, que representan el 0,3% del total (19.296 personas).

3.1.2. Personas protegidas por edad

El Cuadro N°2 presenta la distribución de personas trabajadoras protegidas según tramo de edad y sexo. Al analizar por tramo de edad, los grupos de 25 a 34 años y de 35 a 44 años concentran la mayor cantidad de personas protegidas, con 1.933.883 (26,7%) y 1.935.387 (26,8%), respectivamente, lo que en conjunto representa más de la mitad del total (53,5%). Les siguen los tramos de 45 a 54 años (20,4%) y de 55 a 64 años (14,4%), mientras que en el grupo de 24 años o menos se registraron 442.584 personas (6,1%) y en el de 65 años o más, 310.066 (4,3%).

Al analizar por sexo, en todos los tramos la proporción de hombres es superior a la de mujeres, aunque con magnitudes distintas. La mayor diferencia se observa en el tramo de

65 años o más, donde los hombres representan el 72,1% y las mujeres el 27,9%, esto se debe principalmente a que los hombres y mujeres tienen distintos años para jubilarse. En contraste, las distribuciones con menos diferencias se presentan en los grupos de 25 a 34 años y de 35 a 44 años, donde los hombres alcanzan un 54,5% y 55,0% y las mujeres un 45,5% y 45,0%, respectivamente.

Cuadro N°2: Número promedio de personas trabajadoras protegidas por la Ley N°16.744, según tramo de edad y sexo, año 2024

Tramo edad	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
24 o menos	258.786	58,5%	183.798	41,5%	442.584	100%
Entre 25 y 34	1.053.714	54,5%	880.170	45,5%	1.933.883	100%
Entre 35 y 44	1.065.262	55,0%	870.125	45,0%	1.935.387	100%
Entre 45 y 54	827.724	56,1%	647.429	43,9%	1.475.153	100%
Entre 55 y 64	641.141	61,6%	398.869	38,4%	1.040.010	100%
65 o más	223.550	72,1%	86.517	27,9%	310.066	100%
Sin información	59.481	61,9%	36.677	38,1%	96.158	100%
Total	4.129.657	57,1%	3.103.585	42,9%	7.233.242	100%

Fuente: Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS Mutuales) y Servicio de Registro Civil e Identificación.

Nota 1: La edad de las personas trabajadoras se obtiene a partir de la fecha de nacimiento obtenida del Servicio de Registro Civil e Identificación al 31 de diciembre de 2024.

Nota 2: Se excluyen las personas trabajadoras protegidas sin información en la variable sexo, que representan el 0,3% del total (19.296 personas).

3.1.3. Personas protegidas por nacionalidad

De acuerdo con el Cuadro N°3, la mayoría de las personas trabajadoras protegidas por la Ley N°16.744 en 2024 fueron chilenas, alcanzando 6.337.775, equivalentes al 87,6% del total. En tanto, las personas extranjeras sumaron 700.749 (9,7%).

Al observar la distribución por sexo, se aprecia que en ambos grupos predominan los hombres. Entre las personas chilenas, los hombres representan un 57,1% y las mujeres un 42,9%, mientras que entre las extranjeras los hombres alcanzan un 55,2% y las mujeres un 44,8%.

Cuadro N°3: Número promedio de personas trabajadoras protegidas por la Ley N°16.744, según nacionalidad y sexo, año 2024

Nacionalidad	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Chilena	3.621.953	57,1%	2.715.822	42,9%	6.337.775	100%
Extranjera	386.761	55,2%	313.988	44,8%	700.749	100%
Sin información	120.943	62,1%	73.775	37,9%	194.718	100%
Total	4.129.657	57,1%	3.103.585	42,9%	7.233.242	100%

Fuente: Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS Mutuales) y Servicio de Registro Civil e Identificación.

Nota 1: La categoría Chilena considera también a las personas nacionalizadas.

Nota 2: Se excluyen las personas trabajadoras protegidas sin información en la variable sexo, que representan el 0,3% del total (19.296 personas).

3.2. Caracterización de las personas trabajadoras protegidas de acuerdo a atributos de las empresas adheridas y afiliadas

A continuación, se presenta una caracterización general de las personas trabajadoras protegidas por el seguro de la Ley N°16.744, durante el año 2024, utilizando atributos de las empresas adheridas y afiliadas. El análisis considera la distribución de las personas trabajadoras según la actividad económica de la entidad empleadora, el tamaño de la empresa, la región donde se ubica la casa matriz de la entidad empleadora y el organismo administrador del seguro. Este análisis permite tener un panorama general de la cobertura del sistema desde la perspectiva de los atributos de las empresas y ayudará a comprender las condiciones en las cuales se generan las Atenciones Psicológicas Tempranas (APT) en el marco de la Ley N° 21.643.

3.2.1. Personas protegidas por actividad económica

El Cuadro N°4 detalla la distribución de personas trabajadoras protegidas según la actividad económica principal de su entidad empleadora. El sector de Servicios concentra la mayor cantidad de personas protegidas, con 3.633.302 (50,2% del total). Le siguen los sectores de Comercio y Hoteles, con 1.264.351 (17,5%) y Construcción, con 629.988 (8,7%). En conjunto, estos tres sectores agrupan el 76,4% de la población trabajadora cubierta por el seguro.

Al analizar por sexo, se observa que en la mayoría de los sectores económicos predominan los hombres, destacando Construcción, donde representan el 88,2% frente a un 11,8% de mujeres; y Explotación de minas y canteras, con un 84,5% de hombres y 15,5% de mujeres. En contraste, el sector Servicios es el único sector donde las mujeres superan a los hombres, alcanzando un 54,8% del total frente a un 45,2% de hombres. En el caso de Comercio y Hoteles, la distribución es más equilibrada, con 51,9% de hombres y 48,1% de mujeres.

Cuadro N°4: Número promedio de personas trabajadoras protegidas por la Ley N°16.744, según actividad económica de la entidad empleadora y sexo, año 2024

Actividad económica	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	300.803	71,1%	122.108	28,9%	422.911	100%
Explotación de minas y cantera	93.033	84,5%	17.122	15,5%	110.155	100%
Industrias manufactureras	380.898	72,9%	141.436	27,1%	522.334	100%
Suministro de electricidad, gas, vapor y agua	50.165	79,2%	13.174	20,8%	63.339	100%
Construcción	555.526	88,2%	74.462	11,8%	629.988	100%
Comercio y Hoteles	656.197	51,9%	608.154	48,1%	1.264.351	100%
Transporte, almacenamiento, información y comunicaciones	411.324	78,4%	113.658	21,6%	524.982	100%
Servicios	1.641.669	45,2%	1.991.633	54,8%	3.633.302	100%
Sin información	40.042	64,7%	21.838	35,3%	61.880	100%
Total	4.129.657	57,1%	3.103.585	42,9%	7.233.242	100%

Fuente: Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS Mutuales).

Nota 1: La actividad económica se asigna de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 4).

Nota 2: Se excluyen las personas trabajadoras protegidas sin información en la variable sexo, que representan el 0,3% del total (19.296 personas).

3.2.2. Personas protegidas por tamaño de empresa

El Cuadro N°5 presenta la distribución de personas trabajadoras protegidas según el tamaño de empresa de la entidad empleadora. Para este análisis, el tamaño se clasifica según el número de personas protegidas bajo los siguientes criterios:

- ❖ Microempresa: 1 a 9 personas.
- ❖ Pequeña empresa: 10 a 49 personas.
- ❖ Mediana empresa: 50 a 199 personas.
- ❖ Grande empresa: 200 o más personas.

Las empresas grandes concentran la mayor cantidad de personas trabajadoras, con 3.377.914 casos (46,7% del total), seguidas por las empresas micro con 1.698.374 (23,5%), las pequeñas con 1.119.255 (15,5%) y las medianas con 1.037.699 (14,3%).

En cuanto a la distribución por sexo, los hombres son mayoría en todos los tramos de tamaño de empresa. La mayor diferencia se registra en las empresas pequeñas, donde los hombres alcanzan un 66,3% frente a un 33,7% de mujeres. En cambio, la menor diferencia se observa en las empresas grandes, con 52,9% de hombres y 47,1% de mujeres.

Cuadro N°5: Número promedio de personas trabajadoras protegidas por la Ley N°16.744, según tamaño de empresa del empleador y sexo, año 2024

Tamaño de empresa	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Micro [1-9]	946.210	55,7%	752.164	44,3%	1.698.374	100%
Pequeña [10-49]	741.608	66,3%	377.648	33,7%	1.119.255	100%
Mediana [50-199]	653.869	63,0%	383.830	37,0%	1.037.699	100%
Grande [200]	1.787.969	52,9%	1.589.944	47,1%	3.377.914	100%
Total	4.129.657	57,1%	3.103.585	42,9%	7.233.242	100%

Fuente: Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS Mutuales).

Nota 1: La categoría de tamaño de empresa se construye a partir del archivo A01 “Trabajadores protegidos” de Gris Mutuales. Se calcula el número promedio anual de personas trabajadoras por entidad empleadora y se asigna la etiqueta correspondiente.

Nota 1: En la categoría “Micro [1-9]” se incluyen las personas trabajadoras independientes.

Nota 2: Se excluyen las personas trabajadoras protegidas sin información en la variable sexo, que representan el 0,3% del total (19.296 personas).

3.2.3. Personas protegidas por región

Al analizar por la región de la entidad empleadora, el Cuadro N°6 muestra que la Región Metropolitana concentra la mayor cantidad de personas trabajadoras protegidas por la Ley N°16.744, con 4.192.847, lo que equivale al 58,0% del total nacional. Le siguen las regiones de Valparaíso con 528.955 y Biobío con 451.701, representando una proporción de 7,3% y 6,2%, respectivamente.

Al desagregar por sexo, se observa que en todas las regiones los hombres superan a las mujeres. La mayor brecha se registra en Antofagasta, donde los hombres alcanzan un 64,4% frente a un 35,6% de mujeres, diferencia de 28,8 puntos porcentuales (pp.). En contraste, la distribución con menos diferencia se presenta en la región de Aysén, con 52,7% de hombres y 47,3% de mujeres, y en Arica y Parinacota, donde los hombres representan un 53,9% y las mujeres un 46,1%.

Cuadro N°6: Número promedio de personas trabajadoras protegidas por la Ley N°16.744, según región de la entidad empleadora y sexo, año 2024

Región	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Arica y Parinacota	25.218	53,9%	21.591	46,1%	46.808	100%
Tarapacá	52.772	57,8%	38.482	42,2%	91.254	100%
Antofagasta	122.503	64,4%	67.756	35,6%	190.259	100%
Atacama	49.446	62,0%	30.257	38,0%	79.703	100%
Coquimbo	100.789	55,7%	80.073	44,3%	180.862	100%
Valparaíso	302.885	57,3%	226.069	42,7%	528.955	100%
Metropolitana de Santiago	2.366.631	56,4%	1.826.216	43,6%	4.192.847	100%
O'Higgins	183.122	59,8%	123.237	40,2%	306.359	100%
Maule	171.804	57,4%	127.641	42,6%	299.445	100%
Ñuble	65.987	55,6%	52.600	44,4%	118.587	100%
Biobío	263.157	58,3%	188.544	41,7%	451.701	100%
La Araucanía	133.774	55,0%	109.438	45,0%	243.213	100%
Los Ríos	50.616	54,8%	41.725	45,2%	92.341	100%
Los Lagos	166.744	59,5%	113.367	40,5%	280.111	100%
Aysén	13.866	52,7%	12.465	47,3%	26.331	100%
Magallanes y la Antártica	31.340	56,1%	24.521	43,9%	55.861	100%
Sin información	29.003	59,7%	19.602	40,3%	48.605	100%
Total	4.129.657	57,1%	3.103.585	42,9%	7.233.242	100%

Fuente: Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS Mutuales).

Nota: Se excluyen las personas trabajadoras protegidas sin información en la variable sexo, que representan el 0,3% del total (19.296 personas).

3.2.4. Personas protegidas por organismo administrador del seguro⁷

De acuerdo con el Cuadro N°7, la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) concentra la mayor cantidad de personas trabajadoras protegidas en 2024, con 2.971.829 casos (41,1%). Le siguen la Mutual de Seguridad (MUSEG) con 2.294.959 personas (31,7%) y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) con 516.233 (7,1%). En tanto, el Instituto de

⁷ Los organismos administradores son las instituciones responsables de gestionar el Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Esta función es ejercida por las mutualidades de empleadores (ACHS, MUSEG e IST) y por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Su labor consiste en proteger a las personas trabajadoras frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, otorgando la atención médica necesaria, los beneficios económicos correspondientes y desarrollando acciones de prevención de riesgos en las empresas.

Seguridad Laboral (ISL), que incluye la administración delegada⁸, tiene 1.450.220 personas trabajadoras, equivalentes al 20,0% del total.

En relación con la distribución por sexo, se observa que en los cuatro organismos administradores la proporción de hombres es mayor que la de mujeres. La MUSEG presenta la mayor diferencia, con 61,5% de hombres y 38,5% de mujeres, mientras que en el ISL la distribución es más equilibrada, con 51,5% de hombres y 48,5% de mujeres.

Cuadro N°7: Número promedio de personas trabajadoras protegidas por la Ley N°16.744, según organismo administrador de la entidad empleadora y sexo, año 2024

Organismo Administrador	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
ACHS	1.674.869	56,4%	1.296.960	43,6%	2.971.829	100%
IST	296.390	57,4%	219.844	42,6%	516.233	100%
MUSEG	1.411.526	61,5%	883.433	38,5%	2.294.959	100%
ISL*	746.872	51,5%	703.348	48,5%	1.450.220	100%
Total	4.129.657	57,1%	3.103.585	42,9%	7.233.242	100%

Fuente: Gestión de Reportes e Información para la Supervisión (GRIS Mutuales).

Nota: Se excluyen las personas trabajadoras protegidas sin información en la variable sexo, que representan el 0,3% del total (19.296 personas).

(*): Incluye Administración Delegada.

⁸ La administración delegada es cuando una empresa recibe autorización de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso) para administrar este seguro directamente para sus propios trabajadores.

4. Resultados Atenciones Psicológicas Tempranas

En esta sección se presentan los principales resultados de las Atenciones Psicológicas Tempranas registradas (realizadas y rechazadas) y por resultado de la intervención (alta y derivación) durante el primer año de vigencia de la Ley N° 21.643. El análisis, además, considera la distribución de las APT según causal (acoso laboral, violencia en el trabajo y acoso sexual), características de las personas trabajadoras (sexo, edad y nacionalidad) y atributos de las entidades empleadoras (actividad económica, tamaño, región del centro de trabajo y organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744). Estos resultados permiten identificar los perfiles más frecuentes de las personas afectadas, así como las diferencias entre sectores y grupos de personas trabajadoras.

4.1. Total de APT registradas

El Cuadro N°8 presenta el número de Atenciones Psicológicas Tempranas (APT) registradas durante el primer año de vigencia de la Ley N° 21.643, desagregadas por sexo y situación de la intervención .

Esta última categoría, distingue si la atención fue “realizada” o “rechazada” por la persona trabajadora. Si bien la ley obliga a la entidad empleadora a gestionar la derivación y ofrecer la APT de forma inmediata como medida de resguardo, la persona trabajadora tiene el derecho de aceptar o rehusar dicha intervención.

En total, se contabilizaron 33.131 APT. De las cuales:

- ❖ El 77,0% del total (25.524) corresponde a atenciones realizadas , donde la persona aceptó voluntariamente la intervención.
- ❖ El 23,0% del total (7.607) corresponde a rechazos, donde la persona trabajadora decidió no asistir a la atención en ese momento.

Al observar la distribución por sexo, se aprecia que las mujeres concentran la mayoría de las APT, con 23.793, equivalentes al 71,8% del total, mientras que los hombres representan el 28,2% con 9.338 atenciones. Este predominio de las mujeres se mantiene tanto en las APT realizadas (72,5%) como en las rechazadas (69,5%), lo que refleja una mayor presencia de mujeres en la utilización de esta medida de resguardo.

Cuadro N°8: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas registradas según situación de la intervención y sexo, Ley N°21.643, primer año en vigencia

APT registradas	Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%
Realizadas	7.018	27,5%	18.506	72,5%	25.524	100%
Rechazadas	2.320	30,5%	5.287	69,5%	7.607	100%
Total	9.338	28,2%	23.793	71,8%	33.131	100%
% por sexo	28,2%		71,8%		100%	
% Protegidos(as) 2024	57,1%		42,9%		100%	

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

El Cuadro N°9 muestra la distribución de las APT según causal, situación de la intervención y sexo. El acoso laboral constituye la principal causa, con 26.009 casos, lo que equivale al 78,5% de las atenciones. Las causales que sigue en orden son violencia en el trabajo con 5.614 y acoso sexual con 1.508, representando un 16,9% y 4,6% del total, respectivamente.

Al analizar por causal, se observa que el acoso laboral corresponde al 79,5% de las APT realizadas y el 75,2% de las APT rechazadas. Le siguen violencia en el trabajo, que representa el 15,6% de las APT realizadas y el 21,3% de las rechazadas, mientras que el acoso sexual concentra el 4,9% de las realizadas y el 3,5% de las rechazadas.

Cuadro N°9: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas registradas según causal, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Causal	APT realizadas		APT rechazadas		Total APT	
	N	%	N	%	N	%
Acoso laboral	20.289	79,5%	5.720	75,2%	26.009	78,5%
Violencia en el trabajo	3.991	15,6%	1.623	21,3%	5.614	16,9%
Acoso sexual	1.244	4,9%	264	3,5%	1.508	4,6%
Total	25.524	100%	7.607	100%	33.131	100%

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

El Cuadro N°10 complementa la información agregando el sexo de las personas trabajadoras. En las tres causales contempladas en la Ley N° 21.643, las mujeres concentran la mayor cantidad de APT registradas. En acoso laboral, se contabilizaron 18.430 casos en mujeres frente a 7.579 en hombres (70,9% y 29,1%, respectivamente). En violencia en el trabajo, se registran 4.003 APT en mujeres y 1.611 en hombres (71,3% y 28,7%). Finalmente, en acoso sexual, la participación femenina es aún más marcada, con 1.360 casos frente a 148 en hombres (90,2% y 9,8%, respectivamente).

Cuadro N°10: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas según causal, situación de la intervención y sexo, Ley N°21.643, primer año en vigencia

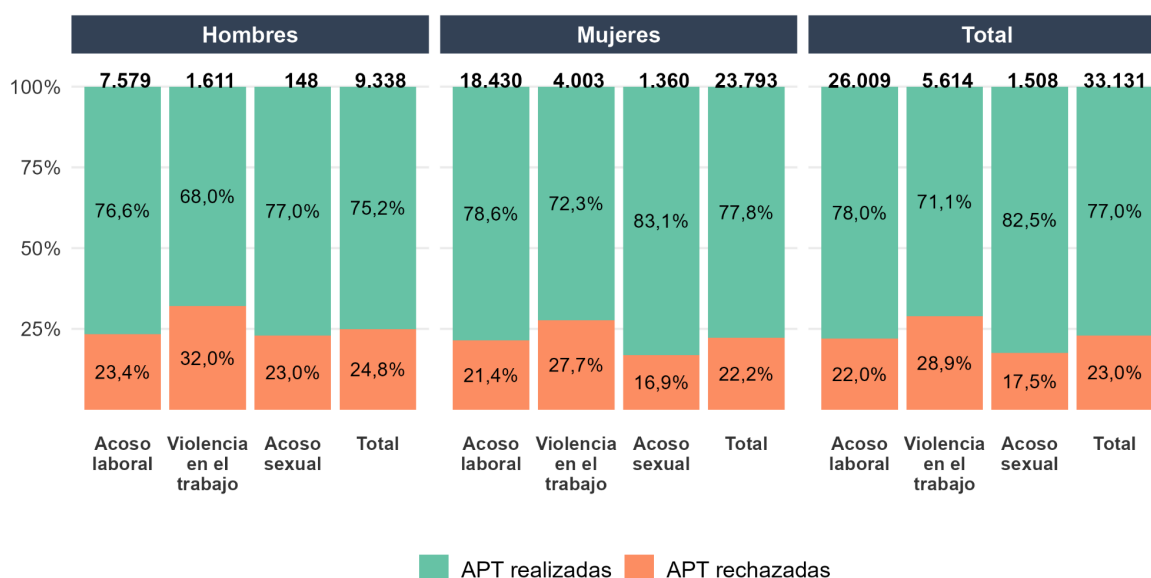
Causal	APT realizadas			APT rechazadas			Total APT		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Acoso laboral	5.809	14.480	20.289	1.770	3.950	5.720	7.579	18.430	26.009
Violencia en el trabajo	1.095	2.896	3.991	516	1.107	1.623	1.611	4.003	5.614
Acoso sexual	114	1.130	1.244	34	230	264	148	1.360	1.508
Total	7.018	18.506	25.524	2.320	5.287	7.607	9.338	23.793	33.131
% del total sobre el total	77,0%			23,0%			100%		

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Complementando el cuadro anterior, el Gráfico N°1 muestra la proporción de APT realizadas y rechazadas según causal y sexo, incorporando además el número total de casos en cada agrupación. Se observa que, en términos generales, las tasas de rechazo son más elevadas en la causal de violencia en el trabajo, alcanzando un 28,9% del total, frente al 22,0% en acoso laboral y al 17,5% en acoso sexual.

Al comparar por sexo, los hombres presentan mayores tasas de rechazo que las mujeres en todas las causales: en violencia en el trabajo, por ejemplo, los rechazos llegan al 32,0% en hombres y al 27,7% en mujeres; en acoso laboral, 23,4% versus 21,4%; y en acoso sexual, 23,0% frente a 16,9%. Esta situación sugiere una menor disposición de los hombres a concretar o asistir a la atención psicológica temprana, independiente del tipo de causal, mientras que las mujeres muestran, comparativamente, una mayor adherencia o asistencia.

Gráfico N°1: Distribución de Atenciones Psicológicas Tempranas según causal, situación de la intervención y sexo, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

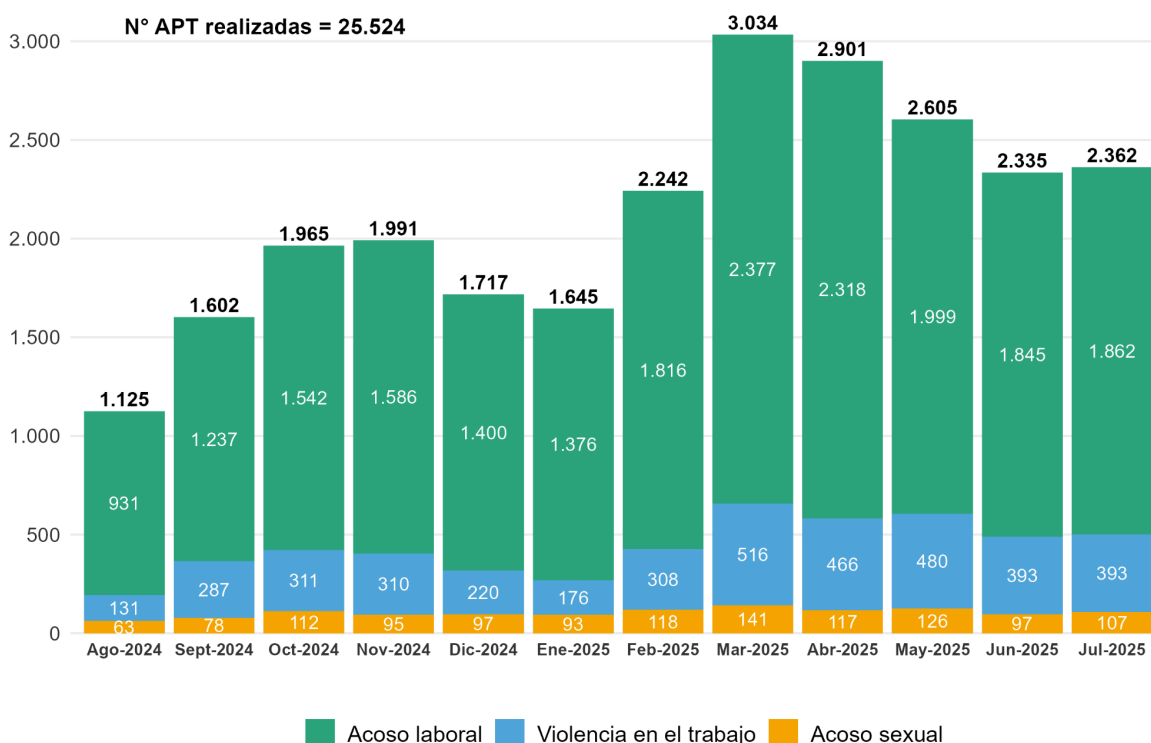
4.1.1. Total de APT realizadas

4.1.1.1. Evolución mensual APT realizadas

El Gráfico N°2 presenta la evolución mensual de las 25.524 APT realizadas durante el primer año de vigencia de la Ley (entre agosto de 2024 y julio de 2025), distinguiendo por causal. En el período analizado, el mes con menor número de atenciones realizadas fue agosto de 2024, fecha de entrada en vigor de la norma, con 1.125 casos, mientras que el mayor registro se observó en marzo de 2025, con 3.034.

Al desagregar los casos por causal, se observa que el acoso laboral concentra los mayores volúmenes mensuales, con cifras que oscilan entre 931 y 2.377 casos. La violencia en el trabajo ocupa el segundo lugar, con valores que fluctúan entre 131 y 516 casos, mientras que el acoso sexual presenta los registros más bajos, con un rango de 63 a 141 casos. Cabe señalar que, para las tres causales, los menores y mayores volúmenes se registran respectivamente en agosto de 2024 y marzo de 2025.

Gráfico N°2: Evolución mensual del número de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

4.1.1.2. APT realizadas según sexo

En el Cuadro N°11 se muestra la distribución de las APT realizadas por cada causal. Se observa que el acoso laboral corresponde al 79,5% seguido por violencia en el trabajo con 15,6% y acoso sexual que concentra el 4,9%.

Cuadro N°11: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Causal	Total APT realizadas	
	N	%
Acoso laboral	20.289	79,5%
Violencia en el trabajo	3.991	15,6%
Acoso sexual	1.244	4,9%
Total	25.524	100,0%

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Por su parte, el Cuadro N°12 se observa que, en el primer año de vigencia, de las 25.524 APT, 18.506 correspondieron a mujeres (72,5%) y 7.018 a hombres (27,5%), lo que

evidencia una mayor participación de mujeres entre quienes concretaron la atención psicológica temprana. Al desagregar por causal, la brecha por sexo se mantiene y se intensifica en acoso sexual. En la causal de acoso laboral, las mujeres concentraron 14.480 APT realizadas (71,4%) frente a 5.809 en hombres (28,6%); en violencia en el trabajo 2.896 (72,6%) versus 1.095 (27,4%); y en acoso sexual, 1.130 (90,8%) frente a 114 (9,2%). En términos totales, las APT realizadas se distribuyeron en 20.289 casos por acoso laboral, 3.991 por violencia en el trabajo y 1.244 por acoso sexual.

Este patrón contrasta con la composición de la población protegida por la Ley 16.744, la cual en 2024 estuvo conformada en un 57,1% por hombres y un 42,9% por mujeres. Esta sobrerrepresentación femenina en las APT realizadas, sugiere diferencias en la búsqueda de atención entre mujeres y hombres.

Cuadro N°12: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal y sexo, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Causal	Hombres		Mujeres		Total APT	
	N	%	N	%	N	%
Acoso laboral	5.809	28,6%	14.480	71,4%	20.289	100%
Violencia en el trabajo	1.095	27,4%	2.896	72,6%	3.991	100%
Acoso sexual	114	9,2%	1.130	90,8%	1.244	100%
Total	7.018	27,5%	18.506	72,5%	25.524	100%
% Protegidos(as) 2024*	57,1%		42,9%		100%	

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

4.1.1.3. APT realizadas según resultado de la intervención

En el marco de la Ley N° 21.643, los procesos de APT se tipifican en dos causales de término:

- ❖ **Alta:** que corresponde a aquellos casos en que la intervención inicial logra contener y mitigar los efectos del evento vivido por la persona trabajadora.
- ❖ **Derivación:** que se utiliza cuando la atención no es suficiente y se requiere continuar con apoyo especializado en la red de salud que corresponda.

Estas dos modalidades permiten asegurar que, dependiendo de la situación, cada persona reciba el acompañamiento necesario para su recuperación.

El Cuadro N°13 presenta el resultado de las APT realizadas, distinguiendo entre alta y derivación, según la causal reportada. Del total de APT, el 53,3% concluyó en alta (13.600 casos) y el 46,7% en derivación (11.924 casos).

Al observar la distribución por causal, se aprecia un patrón similar: en acoso laboral, 10.815 APT finalizaron en alta (53,3%) y 9.474 en derivación (46,7%); en violencia en el trabajo,

2.136 terminaron en alta (53,5%) y 1.855 en derivación (46,5%); y en acoso sexual, los resultados fueron 649 altas (52,2%) y 595 derivaciones (47,8%). En todas las causales, los datos muestran que aproximadamente la mitad de las personas logra una resolución satisfactoria con la intervención inicial, mientras que la otra mitad requiere continuidad de apoyo en la red de salud correspondiente.

Cuadro N°13: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal y resultado de la intervención, Ley N°21.643, primer año en vigencia

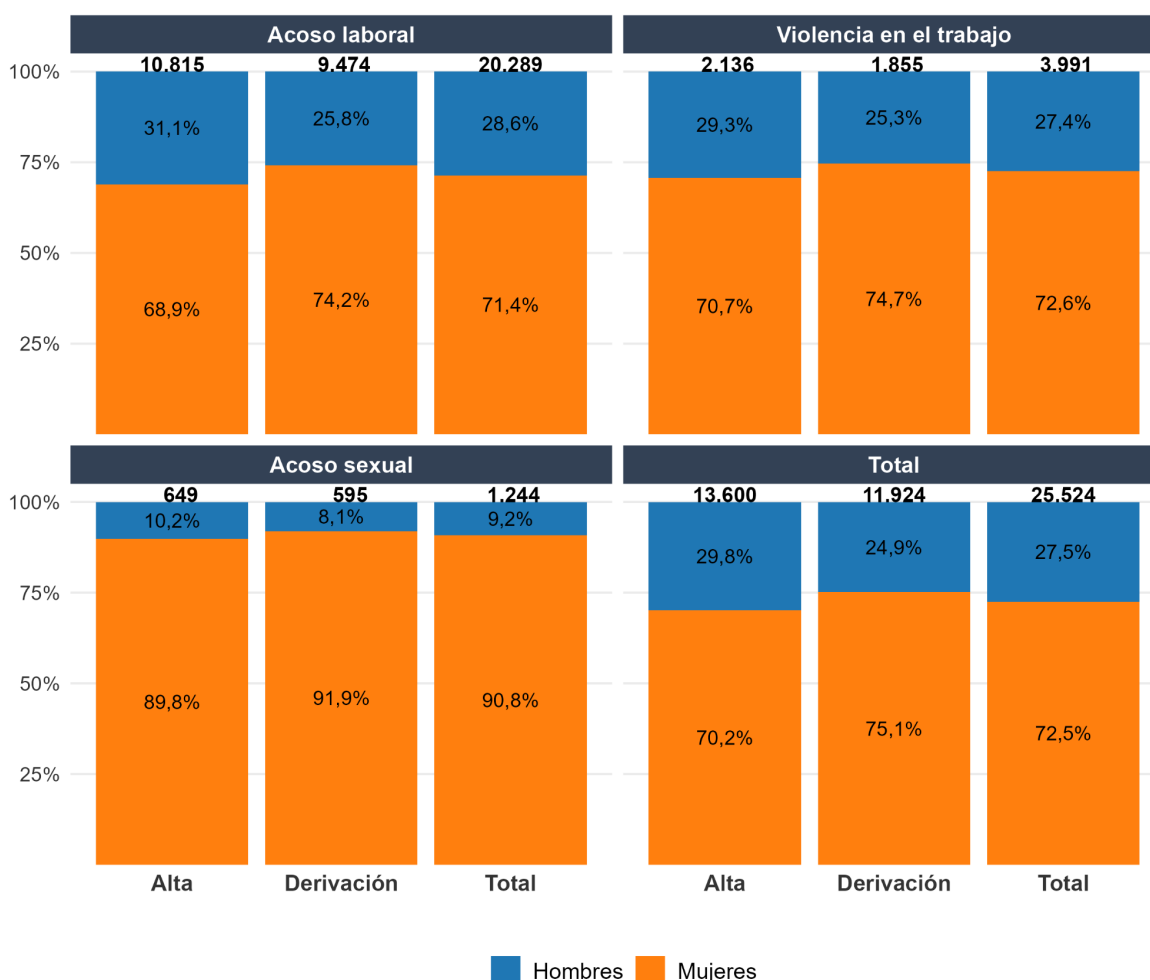
Causal	APT alta		APT derivación		Total APT	
	N	%	N	%	N	%
Acoso laboral	10.815	53,3%	9.474	46,7%	20.289	100%
Violencia en el trabajo	2.136	53,5%	1.855	46,5%	3.991	100%
Acoso sexual	649	52,2%	595	47,8%	1.244	100%
Total	13.600	53,3%	11.924	46,7%	25.524	100%

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

El Gráfico N°3 presenta la distribución de las APT realizadas entre hombres y mujeres, diferenciadas por causal y según si la atención concluyó en alta o derivación. En los tres tipos de causal, las mujeres concentran la mayoría de las atenciones, tanto en los casos que finalizaron en alta como en aquellos que derivaron a la red de salud. En acoso laboral, las mujeres representan el 68,9% de las altas y el 74,2% de las derivaciones; en violencia en el trabajo, las proporciones alcanzan 70,7% y 74,7%, respectivamente; mientras que en acoso sexual, la participación femenina es aún más predominante, con 89,8% de las altas y 91,9% de las derivaciones.

Un aspecto a destacar es la magnitud del predominio de las mujeres en los casos de acoso sexual, donde más de nueve de cada diez APT corresponden a mujeres, tanto en altas como en derivaciones. Este contraste es mayor que en acoso laboral y violencia en el trabajo, donde la representación en las mujeres, si bien sigue siendo mayoritaria, se sitúa en torno a siete de cada diez casos.

Gráfico N°3: Distribución de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal, sexo y resultado de la intervención, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

4.1.1.4. APT realizadas por edad

El Cuadro N°14 presenta la distribución de las APT realizadas según causal y tramo de edad de las personas trabajadoras. Los grupos de 25 a 34 años y 35 a 44 años concentran la mayor cantidad de atenciones, con 8.428 (33,0%) y 7.977 casos (31,3%), respectivamente. En tercer lugar se ubica el tramo de 45 a 54 años, con 4.782 atenciones (18,7%), mientras que los grupos de 55 a 64 años y 24 años o menos registran proporciones más bajas, 8,7% y 6,6%, respectivamente. Solo un 1,4% corresponde a personas de 65 años o más.

Al comparar la distribución de las APT con la distribución de personas protegidas en 2024, se aprecia que los tramos de 25 a 34 años y de 35 a 44 años concentran una proporción mayor de atenciones que la que representan en el total de protegidos (33,0% y 31,3% de APT frente a 26,7% y 26,8%, respectivamente). En contraste, el grupo de 45 a 54 años

registra una participación de APT (18,7%) inferior a su peso en la población protegida (20,4%).

Cuadro N°14: Número y distribución porcentual de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal y tramo de edad en años, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Tramo edad	Acoso laboral		Violencia en el trabajo		Acoso sexual		Total		Protegidos(as) 2024*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
24 o menos	1.299	6,4%	191	4,8%	200	16,1%	1.690	6,6%	6,1%
Entre 25 y 34	6.547	32,3%	1.394	34,9%	487	39,1%	8.428	33,0%	26,7%
Entre 35 y 44	6.375	31,4%	1.246	31,2%	356	28,6%	7.977	31,3%	26,8%
Entre 45 y 54	3.893	19,2%	745	18,7%	144	11,6%	4.782	18,7%	20,4%
Entre 55 y 64	1.818	9,0%	352	8,8%	47	3,8%	2.217	8,7%	14,4%
65 o más	304	1,5%	57	1,4%	5	0,4%	366	1,4%	4,3%
Sin información	53	0,3%	6	0,2%	5	0,4%	64	0,3%	1,3%
Total	20.289	100%	3.991	100%	1.244	100%	25.524	100%	100%

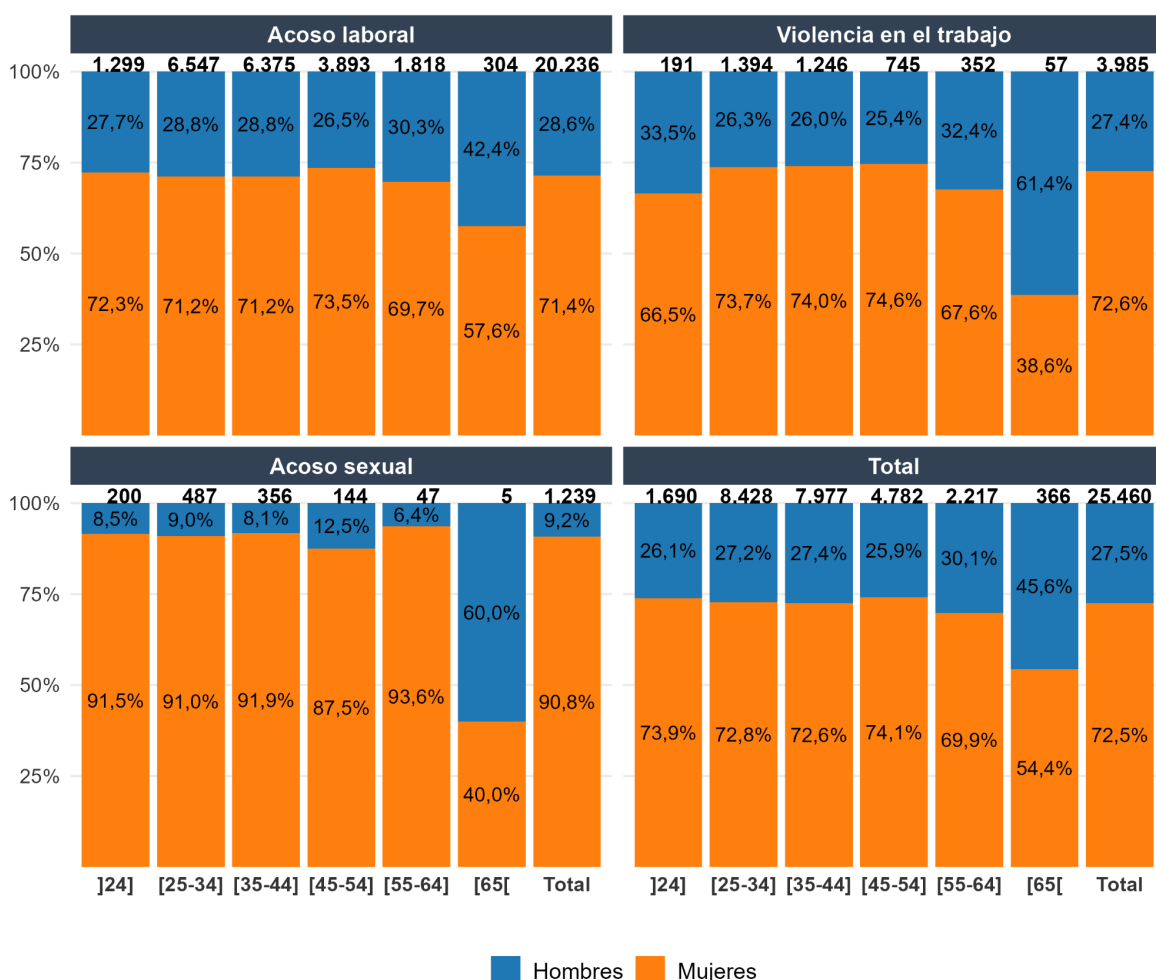
Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota: La edad de cada persona trabajadora se calcula con la diferencia entre la fecha de la atención psicológica temprana y la fecha de nacimiento del registro civil.

El Gráfico N°4 presenta la distribución de las APT realizadas entre hombres y mujeres, diferenciadas por causal y según tramo de edad. En todos los grupos etarios se observa una participación mayoritaria de las mujeres, con diferencias más acentuadas en el acoso sexual. Cabe destacar que en el tramo de 65 años y más la brecha tiende a reducirse, debido principalmente, a que la edad legal de jubilación de las mujeres es de 60 años, a diferencia de los hombres que es a los 65.

En la causal de acoso laboral la proporción de mujeres se mantiene en torno a siete de cada diez atenciones, tanto en jóvenes que inician su trayectoria laboral como en los grupos de 35 a 64 años. En el caso de la violencia en el trabajo, el patrón es similar, las mujeres superan a los hombres en todos los tramos (con excepción de 65 años o más). La situación es más marcada en acoso sexual, donde la concentración de mujeres es predominante en todos los grupos de edad analizados, alcanzando proporciones cercanas o superiores al 90% en los segmentos hasta los 64 años.

Gráfico N°4: Distribución de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal, sexo y tramo de edad en años, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota: No se consideran las 64 APT que no tienen asociado un tramo de edad.

4.1.1.5. APT realizadas por nacionalidad

El Cuadro N°15 muestra la distribución de las APT realizadas según la nacionalidad de las personas trabajadoras. Se aprecia que la mayoría de las atenciones corresponde a personas chilenas, con un 92,2% del total, proporción que es coherente con la composición de la población protegida en 2024. En contraste, las personas extranjeras concentran un 7,4% de las APT, cifra que también se asemeja a su peso relativo dentro de las personas protegidas.

Al observar la distribución por causal, se aprecia que en acoso laboral, el 92,0% de las atenciones corresponden a personas chilenas, mientras que las extranjeras alcanzan un 7,6%. En violencia en el trabajo, la proporción es similar, con un 93,6% de casos en personas chilenas frente a un 6,0% en extranjeras. Finalmente, en acoso sexual, las cifras

se mantienen en la misma línea: 91,9% de las APT corresponden a personas chilenas y 7,6% a extranjeras.

Cuadro N°15: Número y distribución porcentual de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal y nacionalidad, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Nacionalidad	Acoso laboral		Violencia en el trabajo		Acoso sexual		Total		Protegidos(as) 2024*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Chilena	18.657	92,0%	3.736	93,6%	1.143	91,9%	23.536	92,2%	87,6%
Extranjera	1.550	7,6%	239	6,0%	94	7,6%	1.883	7,4%	9,7%
Sin información	82	0,4%	16	0,4%	7	0,6%	105	0,4%	2,7%
Total	20.289	100%	3.991	100%	1.244	100%	25.524	100%	100%

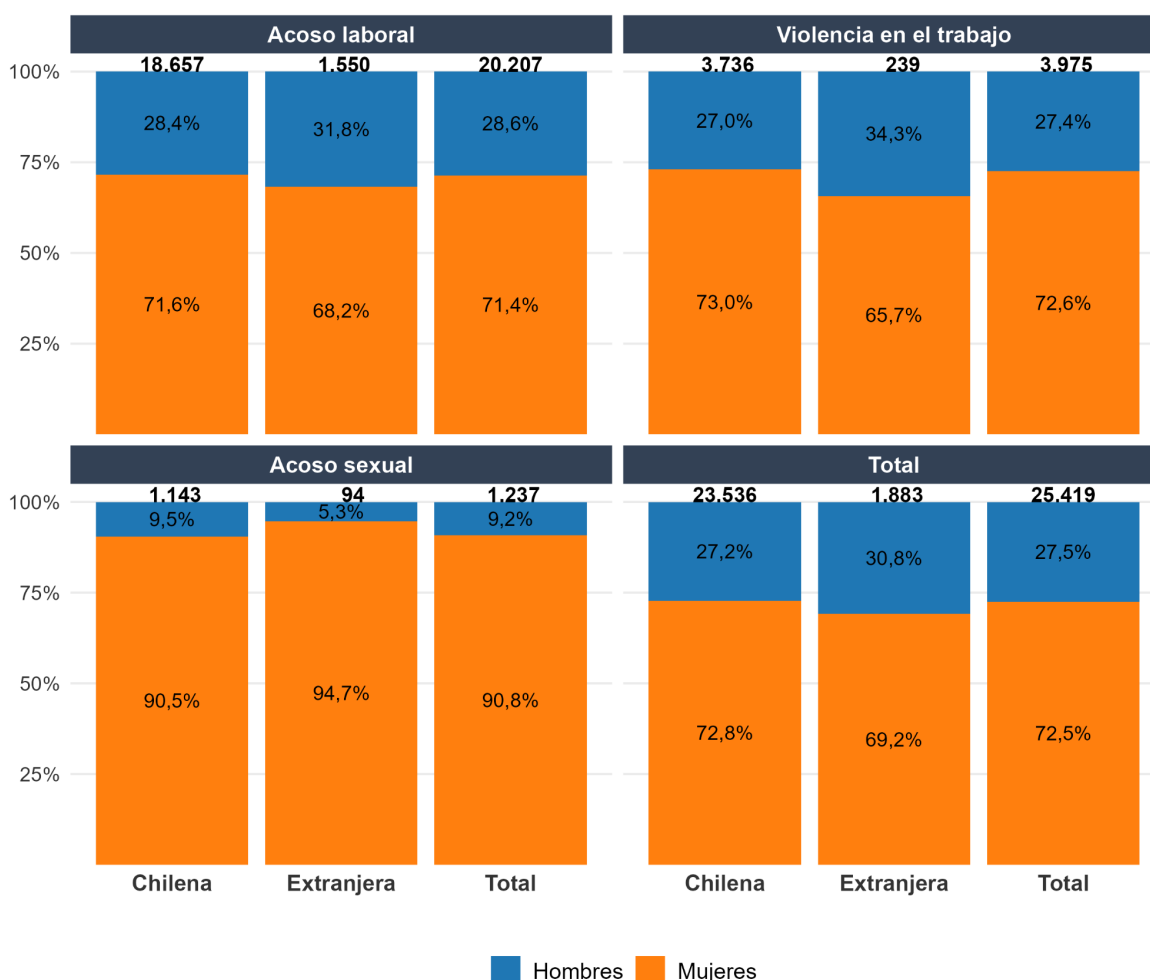
Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota: La categoría Chilenos considera también a las personas nacionalizadas.

El Gráfico N°5 muestra la distribución de las APT realizadas entre hombres y mujeres, diferenciadas por causal y nacionalidad. En el total, tanto en personas chilenas como extranjeras, las mujeres concentran la mayoría de las atenciones, alcanzando el 72,8% y 69,2%, respectivamente.

Al observar la causal de acoso laboral, se aprecia que las mujeres representan el 71,6% de las atenciones en personas chilenas y el 68,2% en extranjeras, lo que refleja una composición muy similar entre ambos grupos. En violencia en el trabajo ocurre algo parecido, aunque la participación masculina es ligeramente mayor entre las personas extranjeras (34,3%) que entre las chilenas (27,0%). En acoso sexual, la brecha es mucho más marcada: las mujeres representan el 90,5% de las atenciones entre personas chilenas y el 94,7% entre extranjeras, evidenciando que este tipo de casos afecta de manera predominante a las mujeres trabajadoras, independientemente de su nacionalidad.

Gráfico N°5: Distribución de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal, sexo y nacionalidad, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota 1: No se consideran las 92 APT que no tienen asociada una nacionalidad.

Nota 2: La categoría Chilenos considera también a las personas nacionalizadas.

4.1.1.6. APT realizadas por actividad económica de la entidad empleadora

En el Cuadro N°16 se presenta la distribución de las APT realizadas según la actividad económica de la entidad empleadora. Se observa que en el sector de Servicios⁹ se concentra la mayoría de las atenciones realizadas, con un 65,8% del total, seguido por Comercio y Hoteles (19,2%) y Transporte, almacenamiento, información y comunicaciones

⁹ El sector económico de Servicios considera: Actividades financieras y de seguros; Actividades inmobiliarias; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo; Administración pública y defensa; Enseñanza; Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios; Actividades de los hogares como empleadores; y Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.

(5,4%). En conjunto, estas tres actividades agrupan el 90,4% del total, lo que refleja que las atenciones se originan principalmente en actividades con alta presencia de vínculos interpersonales y exposición directa a personas usuarias o clientes.

Al desagregar por causal, se advierte que en el sector de Servicios predominan los casos de acoso laboral con 12.925 atenciones, y al mismo tiempo, concentra más de la mitad de las atenciones por violencia en el trabajo y acoso sexual (79,5% y 55,7%, respectivamente). En el sector de Comercio y Hoteles se registraron 4.911 APT en total, donde al interior de este sector, el acoso sexual representa un 23,5% del total de las atenciones asociadas a esta causal, superando a acoso laboral (20,6%) y violencia en el trabajo (11,0%).

Cuadro N°16: Número y distribución porcentual de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal y actividad económica de la entidad empleadora, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Actividad económica	Acoso laboral		Violencia en el trabajo		Acoso sexual		Total		Protegidos(as) 2024*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (Agricultura)	280	1,4%	21	0,5%	24	1,9%	325	1,3%	5,8%
Explotación de minas y cantera (Minería)	178	0,9%	5	0,1%	15	1,2%	198	0,8%	1,5%
Industrias manufactureras (Manufactura)	895	4,4%	66	1,7%	45	3,6%	1.006	3,9%	7,2%
Suministro de electricidad, gas, vapor y agua (EGVA)	125	0,6%	14	0,4%	6	0,5%	145	0,6%	0,9%
Construcción (Construcción)	639	3,1%	55	1,4%	73	5,9%	767	3,0%	8,7%
Comercio y Hoteles (Comercio)	4.178	20,6%	441	11,0%	292	23,5%	4.911	19,2%	17,5%
Transporte, almacenamiento, información y comunicaciones (Transporte)	1.069	5,3%	218	5,5%	96	7,7%	1.383	5,4%	7,3%
Servicios (Servicios)	12.925	63,7%	3.171	79,5%	693	55,7%	16.789	65,8%	50,2%
Sin información	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0,9%
Total	20.289	100%	3.991	100%	1.244	100%	25.524	100%	100%

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota: La actividad económica se asigna de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 4).

El Gráfico N°6 muestra la distribución por sexo de las APT realizadas por causal y según la actividad económica de la entidad empleadora.

A nivel general, las mujeres concentran el 72,5% de las atenciones, sin embargo, se observan diferencias relevantes entre sectores.

- ❖ Sectores con alta participación femenina: Las actividades de Servicios (77,2%) y Comercio y Hoteles 73,0%, superan el promedio nacional.
- ❖ Sectores con mayor participación masculina: en contraste, la tendencia cambia en sectores como Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Agua (56,6% hombres); Construcción (54,0%); y Transporte, Almacenamiento, Información y Comunicaciones (52,1%) donde la mayoría de las atenciones fueron para hombres.

Esta distribución es coherente con la composición ocupacional de cada sector, donde las mujeres predominan en actividades de Servicios, Comercio y Hoteles, mientras que los hombres mantienen una presencia más alta en sectores tradicionalmente masculinizados.

En el acoso laboral, se aprecia una distribución más equilibrada entre hombres y mujeres, ya que en cuatro de los ocho sectores económicos predomina la participación masculina y en los otros cuatro la femenina.

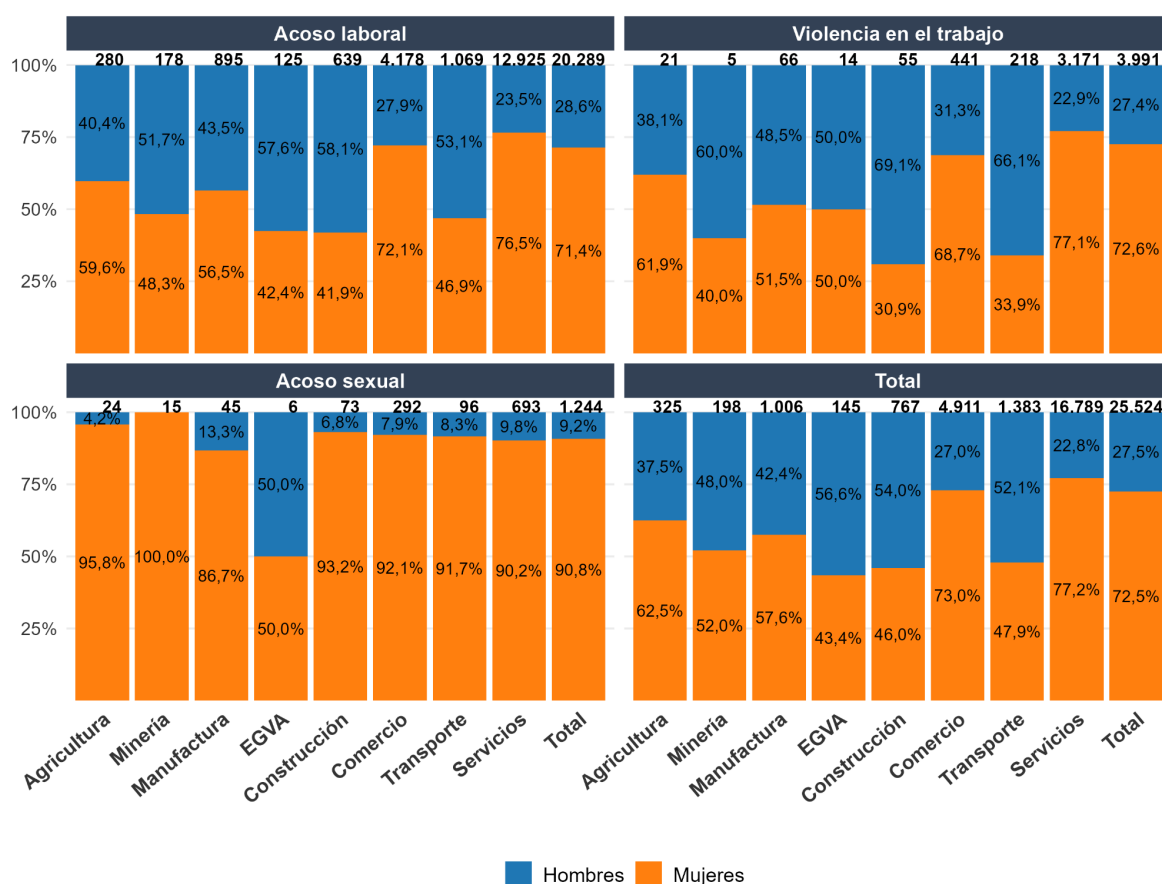
- ❖ Los hombres son mayoría en Construcción (58,1%), Electricidad, Gas, Vapor y Agua (57,6%), Transporte, Almacenamiento, Información y Comunicaciones (53,1%) y Explotación de Minas y Canteras (51,7%).
- ❖ Las mujeres predominan en Servicios (76,5%), Comercio y Hoteles (72,1%), Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (59,6%) e Industrias Manufactureras (56,5%).

Para la causal de violencia en el trabajo, el predominio femenino es mayor pero heterogéneo según la actividad. Las mujeres alcanzan 77,1% en Servicios; 68,7% en Comercio y Hoteles; 61,9% en Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca; y 51,5% en Industrias Manufactureras. En Construcción; Transporte, Almacenamiento, Información y Comunicaciones; y Explotación de Minas y Cantera la mayoría corresponde a hombres con valores de 69,1%, 66,1% y 60,0%, respectivamente.

Para acoso sexual la brecha es mayor, las mujeres representan más del 90% de las atenciones en la mayoría de los sectores, llegando al 100% en explotación de minas y cantera, 95,8% en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca y al 93,2% en construcción.

Cabe destacar que, en algunas desagregaciones, el bajo número de observaciones puede afectar la representatividad de los datos, por lo que su análisis debe realizarse con cautela.

Gráfico N°6: Distribución de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal, sexo y actividad económica de la entidad empleadora, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota: La actividad económica se asigna de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU Rev. 4).

4.1.1.7. APT realizadas por tamaño de empresa de la entidad empleadora

El Cuadro N°17 presenta la distribución de las APT realizadas según la causal de ingreso y el tamaño de la empresa de la entidad empleadora. En el total, se observa que las grandes empresas (200 personas trabajadoras o más) concentran la mayoría de las atenciones, con un 73,4% del total, seguidas por las empresas medianas (13,5%) y las empresas pequeñas (9,6%), mientras que las microempresas representan un 3,4%. Al comparar estas proporciones con la distribución de personas protegidas en 2024, se aprecia que las grandes empresas concentran una fracción de APT mayor que su peso en las personas protegidas (46,7%); mientras que las micro y pequeñas registran una participación en APT menor que su proporción de protegidos (23,5% y 15,5%, respectivamente); en cambio, las empresas medianas presentan una distribución de APT similar a su peso relativo (14,3%).

Al desagregar las APT por causal, se observa un patrón consistente en los tres tipos de causales, donde las grandes empresas concentran la mayoría de las atenciones (sobre el 70%), seguidas por las medianas (alrededor del 14%) y las pequeñas (en torno al 10%), mientras que las microempresas representan las proporciones más pequeñas.

En conjunto, los resultados del cuadro confirman que, aunque las APT se concentran en las empresas de mayor tamaño, las situaciones de acoso laboral, violencia en el trabajo y acoso sexual se presentan en organizaciones de todos los tamaños.

Cuadro N°17: Número y distribución porcentual de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal y tamaño de la entidad empleadora, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Tamaño empresa	Acoso laboral		Violencia en el trabajo		Acoso sexual		Total		Protegidos(as) 2024*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Micro [1-9]	706	3,5%	117	2,9%	51	4,1%	874	3,4%	23,5%
Pequeña [10-49]	1.977	9,7%	337	8,4%	131	10,5%	2.445	9,6%	15,5%
Mediana [50-199]	2.733	13,5%	546	13,7%	171	13,7%	3.450	13,5%	14,3%
Grande [200]	14.850	73,2%	2.988	74,9%	888	71,4%	18.726	73,4%	46,7%
Sin información	23	0,1%	3	0,1%	3	0,2%	29	0,1%	0,0%
Total	20.289	100%	3.991	100%	1.244	100%	25.524	100%	100%

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota 1: La categoría de tamaño de empresa se construye a partir del archivo A01 "Trabajadores protegidos" de Gris Mutuales. Se calcula el número promedio anual de personas trabajadoras por entidad empleadora y se asigna la etiqueta correspondiente.

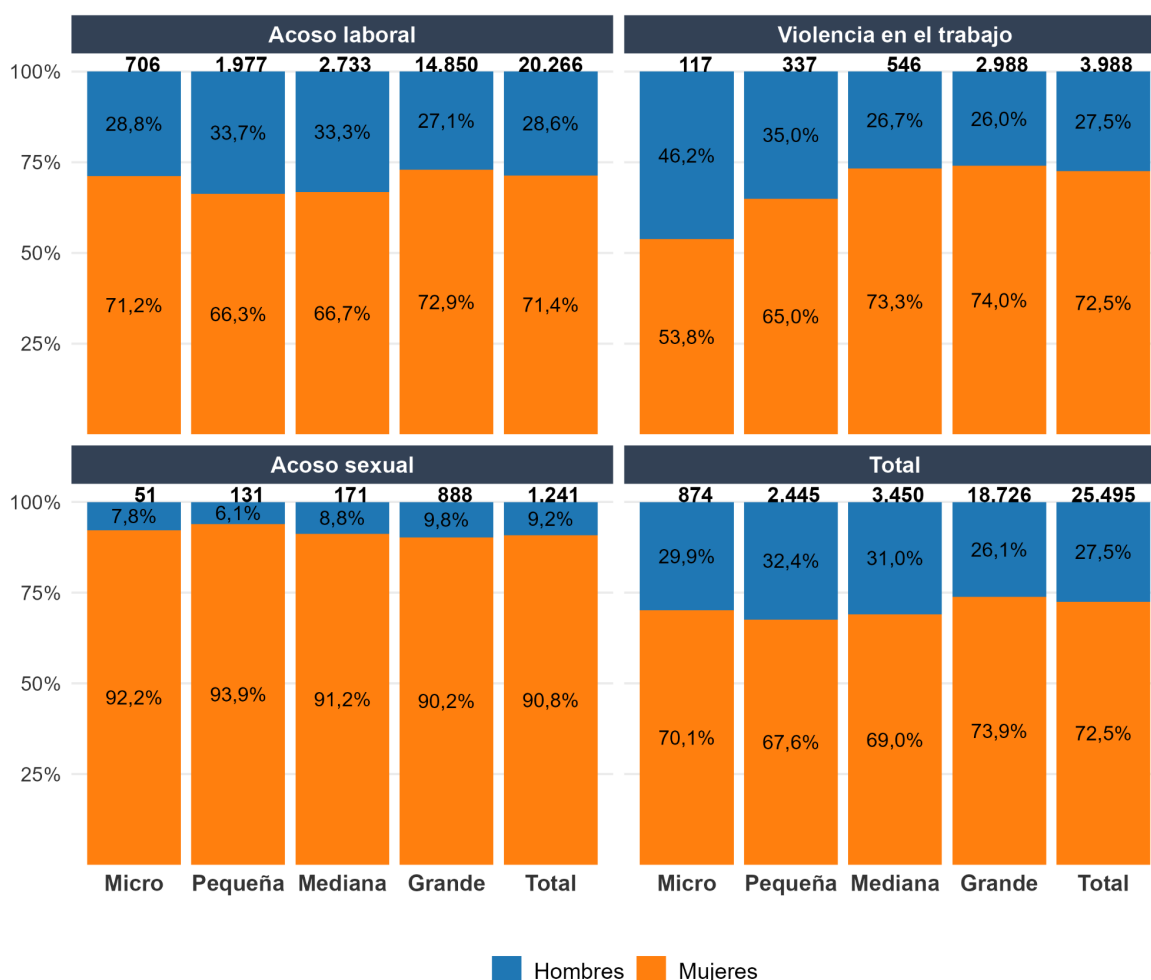
El Gráfico N°7 presenta la distribución de las APT realizadas entre hombres y mujeres, diferenciadas por causal y según el tamaño de la empresa de la entidad empleadora. En todas las categorías se observa un claro predominio femenino, sin mayores diferencias entre los distintos tamaños de empresa; lo que sugiere que el uso de la APT por parte de las mujeres es consistente, independiente del tamaño de la entidad empleadora.

En el acoso laboral, la participación de mujeres se mantiene entre un 66,3% en empresas pequeñas y 72,9% en las grandes, evidenciando una brecha relativamente estable.

Para la causal de violencia en el trabajo, el patrón es similar. Aunque las diferencias por sexo tienden a ser algo menores en el tamaño de micro empresa, donde los hombres alcanzan una proporción de 46,2% de las atenciones, es fundamental notar que el número de atenciones en esta categoría es bajo, por lo tanto, esta información se debe interpretar con cautela.

Respecto al acoso sexual, el predominio femenino es marcado, superando el 90% de las atenciones en todos los tamaños de empresa y alcanzando su punto más alto en las empresas pequeñas (93,9%).

Gráfico N°7: Distribución de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal, sexo y tamaño de la entidad empleadora, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

4.1.1.8. APT realizadas por región de la entidad empleadora

El Cuadro N°18 muestra la distribución de las APT realizadas según la región del centro de trabajo de la entidad empleadora. La mayor concentración de atenciones se registra en la Región Metropolitana, con un 45,4% del total, seguida por Valparaíso (8,8%) y Biobío (5,9%). En conjunto, estas tres regiones agrupan el 60,1% de las APT realizadas durante el primer año de vigencia de la Ley N° 21.643.

Al desagregar por causal, se mantiene la preponderancia de la Región Metropolitana en todas las categorías, con una participación que varía entre 43,7% en violencia en el trabajo y 47,1% en acoso sexual sobre el total de APT realizadas. En acoso laboral, las mayores proporciones posteriores corresponden a Valparaíso (9,1%) y O'Higgins (5,5%); en violencia en el trabajo, a Biobío (8,3%) y Valparaíso (7,1%); mientras que en acoso sexual destacan Valparaíso (8,8%) y Biobío (5,8%). En conjunto, estas cifras reflejan una estructura territorial

similar entre causales, con una mayor concentración de atenciones en las zonas más pobladas del país.

Cuadro N°18: Número y distribución porcentual de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal y región del centro de trabajo, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Región	Acoso laboral		Violencia en el trabajo		Acoso sexual		Total		Protegidos(as) 2024*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Arica y Parinacota	246	1,2%	84	2,1%	11	0,9%	341	1,3%	0,6%
Tarapacá	527	2,6%	70	1,8%	35	2,8%	632	2,5%	1,3%
Antofagasta	1.053	5,2%	134	3,4%	70	5,6%	1.257	4,9%	2,6%
Atacama	423	2,1%	69	1,7%	31	2,5%	523	2,0%	1,1%
Coquimbo	707	3,5%	116	2,9%	47	3,8%	870	3,4%	2,5%
Valparaíso	1.840	9,1%	285	7,1%	110	8,8%	2.235	8,8%	7,3%
Metropolitana de Santiago	9.265	45,7%	1.743	43,7%	586	47,1%	11.594	45,4%	58,0%
O'Higgins	1.108	5,5%	232	5,8%	62	5,0%	1.402	5,5%	4,2%
Maule	859	4,2%	240	6,0%	60	4,8%	1.159	4,5%	4,1%
Ñuble	355	1,7%	75	1,9%	11	0,9%	441	1,7%	1,6%
Biobío	1.097	5,4%	332	8,3%	72	5,8%	1.501	5,9%	6,2%
La Araucanía	968	4,8%	188	4,7%	58	4,7%	1.214	4,8%	3,4%
Los Ríos	398	2,0%	74	1,9%	18	1,4%	490	1,9%	1,3%
Los Lagos	959	4,7%	228	5,7%	47	3,8%	1.234	4,8%	3,9%
Aysén	178	0,9%	47	1,2%	7	0,6%	232	0,9%	0,4%
Magallanes y la Antártica	306	1,5%	74	1,9%	19	1,5%	399	1,6%	0,8%
Sin información	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0,7%
Total	20.289	100%	3.991	100%	1.244	100%	25.524	100%	100%

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota: La región de las APT corresponden a la ubicación del centro de trabajo donde realiza sus labores la persona trabajadora y la región de la columna Protegidos(as) 2024 corresponde a la ubicación de la casa matriz de la entidad empleadora.

El Gráfico N°8 exhibe la distribución de las APT por sexo , diferenciadas por causal y región del centro de trabajo. En todas las regiones del país se mantiene una clara mayoría femenina, con proporciones que van desde 64,9% en la región de Ñuble y 76,9% en O'Higgins.

En el acoso laboral, las mujeres superan el 70% de las atenciones en la mayoría de las regiones, con valores máximos en O'Higgins (76,3%) y Los Ríos (76,1%). En violencia en el

trabajo, el patrón es similar, los porcentajes de las mujeres fluctúan entre 64,9% en la región de Magallanes y la Antártica y 79,8% en Arica y Parinacota. En cuanto al acoso sexual, las brechas entre hombres y mujeres se amplían considerablemente en prácticamente todas las regiones concentrando alrededor del 90% de las atenciones cada una de ellas.

Gráfico N°8: Distribución de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal, sexo y región del centro de trabajo, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota: La región de las APT corresponden a la ubicación del centro de trabajo donde realiza sus labores la persona trabajadora y la región de la columna Protegidos(as) 2024 corresponde a la ubicación de la casa matriz del empleador.

4.1.1.9. APT realizadas por organismo administrador

El Cuadro N°19 presenta la distribución de las APT realizadas según la causal y el organismo administrador del Seguro de la Ley N°16.744. En el total, la mayor proporción de APT corresponde a la Mutual de Seguridad (MUSEG) con 44,8% del total nacional, seguida por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), con un 44,1%. En conjunto, ambas entidades concentran casi nueve de cada diez atenciones realizadas durante el primer año

de vigencia de la Ley N° 21.643. Por su parte, el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) registran 6,5% y 4,6% de las APT, respectivamente.

Al analizar por causal, el acoso laboral mantiene una estructura similar al total nacional, con predominio de la MUSEG (44,9%) y la ACHS (42,6%), seguidas por el IST (7,5%) y el ISL (5,0%). En violencia en el trabajo, la participación de la ACHS aumenta a 55,1%, mientras que la MUSEG alcanza 39,9%, proporciones superiores a las del ISL (2,8%) y el IST (2,2%). En cuanto al acoso sexual, el mayor peso recae en la MUSEG, que concentra el 57,4% de las atenciones, seguida de la ACHS (35,0%), mientras que el IST y el ISL registran participaciones más bajas, en torno al 4% cada uno.

Cuadro N°19: Número y distribución porcentual de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal y organismo administrador, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Organismo Administrador	Acoso laboral		Violencia en el trabajo		Acoso sexual		Total		Protegidos(as) 2024*
	N	%	N	%	N	%	N	%	
ACHS	8.634	42,6%	2.199	55,1%	435	35,0%	11.268	44,1%	41,0%
IST	1.529	7,5%	88	2,2%	48	3,9%	1.665	6,5%	7,1%
MUSEG	9.119	44,9%	1.594	39,9%	714	57,4%	11.427	44,8%	31,6%
ISL*	1.007	5,0%	110	2,8%	47	3,8%	1.164	4,6%	20,3%
Total	20.289	100%	3.991	100%	1.244	100%	25.524	100%	100%

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

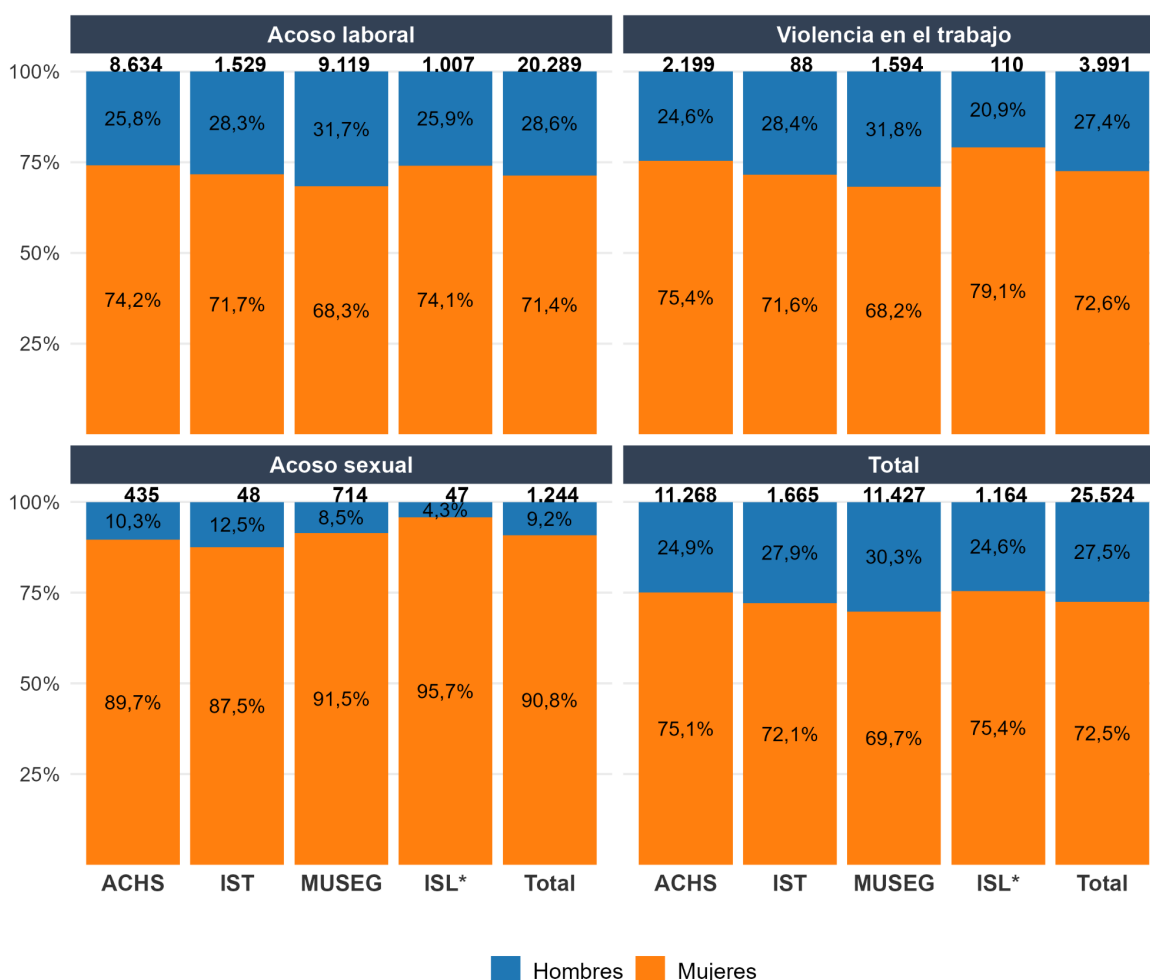
(*): Incluye Administración Delegada.

Al observar el Gráfico N°9, las diferencias por sexo se mantienen de manera consistente en los cuatro organismos administradores, con un predominio de las mujeres en todas las causales. En el total, las mujeres concentran el 72,5% de las APT realizadas, proporción que fluctúa entre 69,7% en la MUSEG y 75,4% en el ISL.

En acoso laboral, la participación femenina varía levemente entre los organismos administradores, con valores cercanos al valor nacional: 74,2% en la ACHS, 71,7% en el IST, 68,3% en la MUSEG y 74,1% en el ISL. En violencia en el trabajo, la brecha se amplía en el ISL y la ACHS, donde las mujeres alcanzan el 79,1% y 75,4%, respectivamente.

En acoso sexual, las diferencias son aún más pronunciadas, superando el 85% de participación femenina en todos los organismos. Se destaca el ISL, donde las mujeres representan el 95,7% de las atenciones, y la MUSEG con 91,5%.

Gráfico N°9: Distribución de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas según causal, sexo y organismo administrador, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

(*): Incluye Administración Delegada.

4.1.2. Total de APT rechazadas

En esta subsección se analizan las Atenciones Psicológicas Tempranas (APT) rechazadas por las personas trabajadoras y la tasa de rechazo, definida como la proporción de casos en que las personas trabajadoras, citadas por los organismos administradores, optan por no concretar la atención ofrecida, en relación con el total de APT registradas (suma de las realizadas y las rechazadas). El análisis considera la distribución de estos rechazos según causal (acoso laboral, violencia en el trabajo y acoso sexual), sexo y nacionalidad (atributos de las personas trabajadoras), así como actividad económica, tamaño de empresa y región del centro de trabajo (atributos de las entidades empleadoras).

El propósito es identificar factores asociados a una menor asistencia a la atención psicológica temprana y detectar posibles diferencias entre grupos de personas trabajadoras. Comprender estas variaciones resulta fundamental para orientar estrategias de

fortalecimiento del Programa de Intervención Temprana y promover una mayor aceptación de las APT como herramienta preventiva frente a situaciones de acoso laboral, violencia en el trabajo y acoso sexual.

4.1.2.1. Tasa de rechazo de APT por sexo

El cuadro N°20 presenta el volumen de APT realizadas (25.524) y rechazadas (7.607) desagregado por causal y sexo, sumando 33.131 atenciones registradas en el período de análisis. Por causal, el acoso laboral concentra la mayor cantidad (26.009), seguido por violencia en el trabajo (5.614) y acoso sexual (1.508).

En las APT rechazadas, el mayor volumen se registra en acoso laboral (5.720), seguido por violencia en el trabajo (1.623) y acoso sexual (264). Por sexo y causal, las mujeres suman 3.950 rechazos en acoso laboral, 1.107 en violencia y 230 en acoso sexual (5.287 en total), mientras que los hombres registran 1.770, 516 y 34, respectivamente (2.320 en total).

Cuadro N°20: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas y rechazadas según causal y sexo, Ley N°21.643, primer año en vigencia

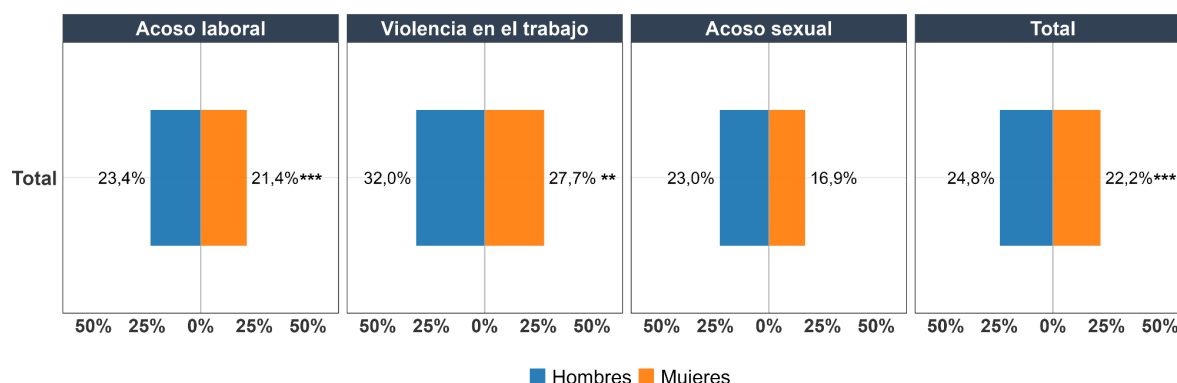
Sexo	APT realizadas				APT rechazadas				Total APT			
	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total
Hombres	5.809	1.095	114	7.018	1.770	516	34	2.320	7.579	1.611	148	9.338
Mujeres	14.480	2.896	1.130	18.506	3.950	1.107	230	5.287	18.430	4.003	1.360	23.793
Total	20.289	3.991	1.244	25.524	5.720	1.623	264	7.607	26.009	5.614	1.508	33.131

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

El Gráfico N°10 muestra la distribución de la tasa de rechazo de las Atenciones Psicológicas Tempranas (APT), diferenciada por causal y sexo. En el total, la tasa de rechazo alcanza 23,0%, observándose una diferencia por sexo: 24,8% en hombres y 22,2% en mujeres. En el total por causal, la violencia en el trabajo presenta la mayor tasa (28,9%), seguida de acoso laboral (22,0%) y acoso sexual (17,5%).

Al interior de cada causal, los hombres exhiben sistemáticamente mayores niveles de rechazo: en violencia en el trabajo, 32,0% frente a 27,7% en mujeres; en acoso laboral, 23,4% frente a 21,4%; y en acoso sexual, 23,0% frente a 16,9%. Al realizar inferencia estadística sobre las diferencias entre las tasas de rechazo (prueba de diferencia de proporciones), se observa que las brechas por sexo resultan estadísticamente significativas en acoso laboral, violencia en el trabajo y en el total de APT, por lo que puede afirmarse con certeza que los hombres presentan mayores niveles de rechazo en ellas, mientras que en acoso sexual la diferencia observada no alcanza significancia estadística.

Gráfico N°10: Tasa de rechazo de Atenciones Psicológicas Tempranas según causal y sexo, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota: Las barras muestran la tasa de rechazo de las APT según sexo y causal. Los asteriscos ubicados a la derecha de las barras representan el nivel de significancia estadística de la diferencia en las tasas de rechazo entre hombres y mujeres para cada causal o el total correspondiente (prueba de diferencia de proporciones, equivalente a un test chi-cuadrado). Un asterisco (*) indica $p\text{-value} < 0,05$; dos asteriscos (**) indican $p\text{-value} < 0,01$; tres asteriscos (***) indican $p\text{-value} < 0,001$. Cuando no hay asteriscos, la diferencia no es estadísticamente significativa ($p\text{-value} \geq 0,05$).

4.1.2.2. Tasa de rechazo de APT por nacionalidad

El Cuadro N°21 muestra las APT por nacionalidad y causal. Entre las personas chilenas se registran 30.501 APT en total (23.536 realizadas y 6.965 rechazadas), con mayor peso en acoso laboral (23.871), seguido de violencia en el trabajo (5.241) y acoso sexual (1.389). En personas extranjeras se contabilizan 2.477 APT (1.883 realizadas y 594 rechazadas), también con predominio de la causal de acoso laboral (2.020), luego violencia en el trabajo (345) y acoso sexual (112).

En las APT rechazadas, las personas chilenas concentran el mayor número de casos: 5.214 en acoso laboral, 1.505 en violencia en el trabajo y 246 en acoso sexual (6.965 en total). Entre las personas extranjeras, los rechazos suman 594 casos, distribuidos en 470 por acoso laboral, 106 por violencia en el trabajo y 18 por acoso sexual.

Cuadro N°21: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas y rechazadas según causal y nacionalidad, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Nacionalidad	APT realizadas				APT rechazadas				Total APT			
	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total
Chilena	18.657	3.736	1.143	23.536	5.214	1.505	246	6.965	23.871	5.241	1.389	30.501
Extranjera	1.550	239	94	1.883	470	106	18	594	2.020	345	112	2.477
Sin información	82	16	7	105	36	12	0	48	118	28	7	153
Total	20.289	3.991	1.244	25.524	5.720	1.623	264	7.607	26.009	5.614	1.508	33.131

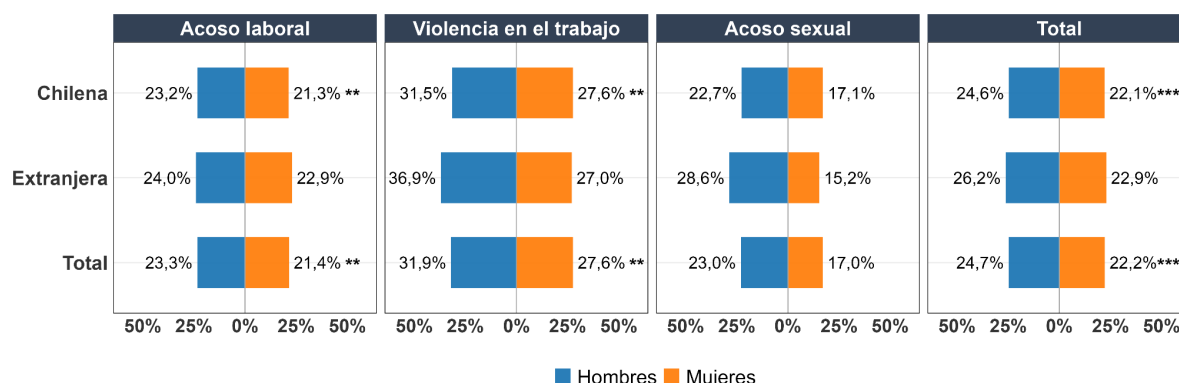
Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

El Gráfico N°11 muestra la tasa de rechazo de las Atenciones Psicológicas Tempranas (APT) diferenciada por causal, sexo y nacionalidad.

Entre las personas chilenas, las tasas de rechazo son mayores en hombres que en mujeres en todas las causales: en acoso laboral (23,2% vs. 21,3%), violencia en el trabajo (31,5% vs. 27,6%) y acoso sexual (22,7% vs. 17,1%). En el total, los hombres alcanzan 24,6% y las mujeres 22,1%. Por su parte, en personas extranjeras, se repite el patrón de mayores tasas en hombres: acoso laboral (24,0% vs. 22,9%), violencia en el trabajo (36,9% vs. 27,0%) y acoso sexual (28,6% vs. 15,2%). En el total, los hombres registran 26,2% y las mujeres 22,9%.

Al incorporar inferencia estadística sobre estas diferencias, se observa que las brechas por sexo entre personas chilenas son estadísticamente significativas en acoso laboral, violencia en el trabajo y en el total de APT, mientras que en acoso sexual la diferencia no alcanza significancia estadística. En la población extranjera, en cambio, las diferencias por sexo no resultan estadísticamente significativas en ninguna causal ni en el total, por lo que las mayores tasas observadas en hombres deben interpretarse con mayor cautela.

Gráfico N°11: Tasa de rechazo de Atenciones Psicológicas Tempranas según causal y sexo y nacionalidad, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota 1: En el total no se consideran las 153 APT sin información en la nacionalidad.

Nota 2: Las barras muestran la tasa de rechazo de las APT según sexo, nacionalidad y causal. Los asteriscos ubicados a la derecha de las barras representan el nivel de significancia estadística de la diferencia en las tasas de rechazo entre hombres y mujeres para cada causal o el total correspondiente (prueba de diferencia de proporciones, equivalente a un test chi-cuadrado). Un asterisco (*) indica $p\text{-value} < 0,05$; dos asteriscos (**) indican $p\text{-value} < 0,01$; tres asteriscos (***) indican $p\text{-value} < 0,001$. Cuando no hay asteriscos, la diferencia no es estadísticamente significativa ($p\text{-value} \geq 0,05$).

4.1.2.3. Tasa de rechazo de APT por actividad económica de la entidad empleadora

El Cuadro N°22 muestra la distribución de APT por actividad económica de la entidad empleadora. En el sector de Servicios se concentra el mayor número de APT rechazadas con 5.152, seguido por Comercio y Hoteles con 1.335 rechazadas. Le siguen los sectores de Transporte, almacenamiento, información y comunicaciones; Industrias manufactureras; y Construcción con 378, 328 y 204 APT rechazadas, respectivamente.

Por causal, el acoso laboral explicó la mayor parte de los rechazos, con énfasis en Servicios (3.768 de 5.152) y Comercio y Hoteles (1.075 de 1.335). Las causales de violencia en el trabajo alcanzaron 1.623 rechazos y acoso sexual 264, ambos con su mayor concentración en los mismos sectores (Servicios: 1.219 y 165; Comercio y Hoteles: 210 y 50, respectivamente).

Cuadro N°22: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas y rechazadas según causal y actividad económica de la entidad empleadora, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Actividad económica	APT realizadas				APT rechazadas				Total APT			
	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	280	21	24	325	105	19	6	130	385	40	30	455
Explotación de minas y cantera	178	5	15	198	17	6	3	26	195	11	18	224
Industrias manufactureras	895	66	45	1.006	278	36	14	328	1.173	102	59	1.334
Suministro de electricidad, gas, vapor y agua	125	14	6	145	45	5	4	54	170	19	10	199
Construcción	639	55	73	767	164	31	9	204	803	86	82	971
Comercio y Hoteles	4.178	441	292	4.911	1.075	210	50	1.335	5.253	651	342	6.246
Transporte, almacenamiento, información y comunicaciones	1.069	218	96	1.383	268	97	13	378	1.337	315	109	1.761
Servicios	12.925	3.171	693	16.789	3.768	1.219	165	5.152	16.693	4.390	858	21.941
Total	20.289	3.991	1.244	25.524	5.720	1.623	264	7.607	26.009	5.614	1.508	33.131

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

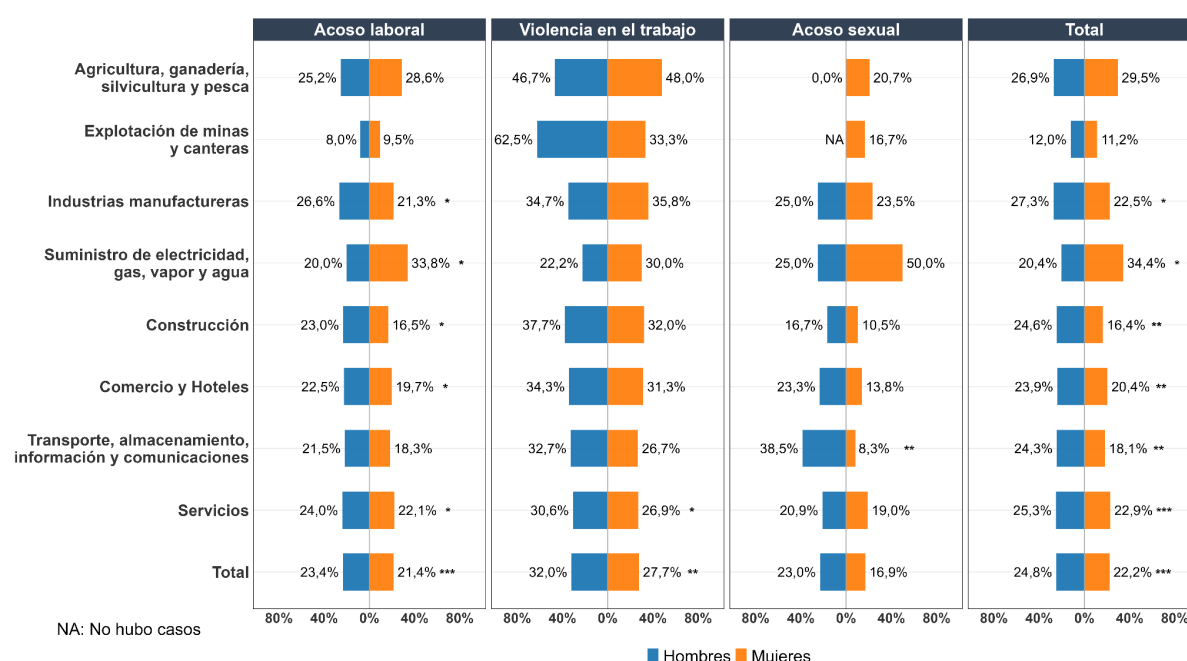
A continuación se presenta el Gráfico N°12, donde se observa que los hombres presentan tasas de rechazo más altas en comparación con las mujeres (24,8% y 22,2%). La brecha se mantiene por causal: 23,4% y 21,4% en acoso laboral; 32,0% y 27,7% en violencia en el trabajo; 23,0% y 16,9% en acoso sexual, en hombres y mujeres, respectivamente.

Por actividad económica, en acoso laboral las mayores diferencias entre sexos se observan en Suministro de electricidad, gas, vapor y agua (20,0% en hombres y 33,8% en mujeres) y en Construcción (23,0% en hombres y 16,5% en mujeres). En violencia en el trabajo, las mayores brechas corresponden a Explotación de minas y canteras (62,5% en hombres y 33,3% en mujeres) y Suministro de electricidad, gas, vapor y agua (22,2% en hombres; 30,0% en mujeres). En acoso sexual, destacan Transporte, almacenamiento, información y comunicaciones (38,5% en hombres; 8,3% en mujeres) y Suministro de electricidad, gas, vapor y agua (25,0% en hombres; 50,0% en mujeres).

Cabe destacar que, en algunas desagregaciones, el bajo número de observaciones puede afectar la representatividad de los datos, por lo que su análisis debe realizarse con cautela. Mirando el total por actividad económica, las mujeres superan a los hombres sólo en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (29,5% y 26,9%) y Suministro de electricidad, gas, vapor y agua (34,4% y 20,4%). En las demás actividades, prevalecen tasas mayores en hombres.

Al realizar un análisis de inferencia estadística, se observa que en el total de APT, todas las actividades económicas muestran diferencias significativas en la tasa de rechazo por sexo, con excepción de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca; y Explotación de minas y canteras. Al desagregar por causal, estas mismas actividades no siempre presentan resultados significativos, lo que sugiere que la evidencia se vuelve más clara al considerar el conjunto de APT. En las actividades sin asteriscos, las diferencias observadas entre hombres y mujeres no alcanzan significancia estadística ($p\text{-value} \geq 0,05$) y deben interpretarse sólo como tendencias.

Gráfico N°12: Tasa de rechazo de Atenciones Psicológicas Tempranas según causal y sexo y actividad económica del empleador, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota: Las barras muestran la tasa de rechazo de las APT según sexo, actividad económica del empleador y causal. Los asteriscos ubicados a la derecha de las barras representan el nivel de significancia estadística de la diferencia en las tasas de rechazo entre hombres y mujeres para cada causal o el total correspondiente (prueba de diferencia de proporciones, equivalente a un test chi-cuadrado). Un asterisco (*) indica $p\text{-value} < 0,05$; dos asteriscos (**) indican $p\text{-value} < 0,01$; tres asteriscos (***) indican $p\text{-value} < 0,001$. Cuando no hay asteriscos, la diferencia no es estadísticamente significativa ($p\text{-value} \geq 0,05$).

4.1.2.4. Tasa de rechazo de APT por tamaño de empresa de la entidad empleador

El Cuadro N°23 muestra la distribución de APT por tamaño de empresa. La mayor concentración de rechazos corresponde a empresas grandes, con 5.742 casos (75,5% del total), le siguen las medianas con 942 (12,4%), las pequeñas con 733 (9,6%) y las micro con 184 (2,4%) casos.

Por causal, el acoso laboral explica la mayor parte de los rechazos en todos los tamaños de empresa, destacando las grandes (4.254 de 5.742), seguidas por medianas (742), pequeñas (572) y micro (148). La violencia en el trabajo suma 1.623 rechazos, concentrados en grandes (1.285), en medianas (174), pequeñas (129) y micro (33). En acoso sexual se contabilizan 264 rechazos, con mayor presencia en grandes (203), pequeñas (32), medianas (26) y micro (3).

Cuadro N°23: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas y rechazadas según causal y tamaño de la entidad empleadora, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Tamaño empresa	APT realizadas				APT rechazadas				Total APT			
	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total
Micro [1-9]	706	117	51	874	148	33	3	184	854	150	54	1.058
Pequeña [10-49]	1.977	337	131	2.445	572	129	32	733	2.549	466	163	3.178
Mediana [50-199]	2.733	546	171	3.450	742	174	26	942	3.475	720	197	4.392
Grande [200]	14.850	2.988	888	18.726	4.254	1.285	203	5.742	19.104	4.273	1.091	24.468
Sin información	23	3	3	29	4	2	0	6	27	5	3	35
Total	20.289	3.991	1.244	25.524	5.720	1.623	264	7.607	26.009	5.614	1.508	33.131

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

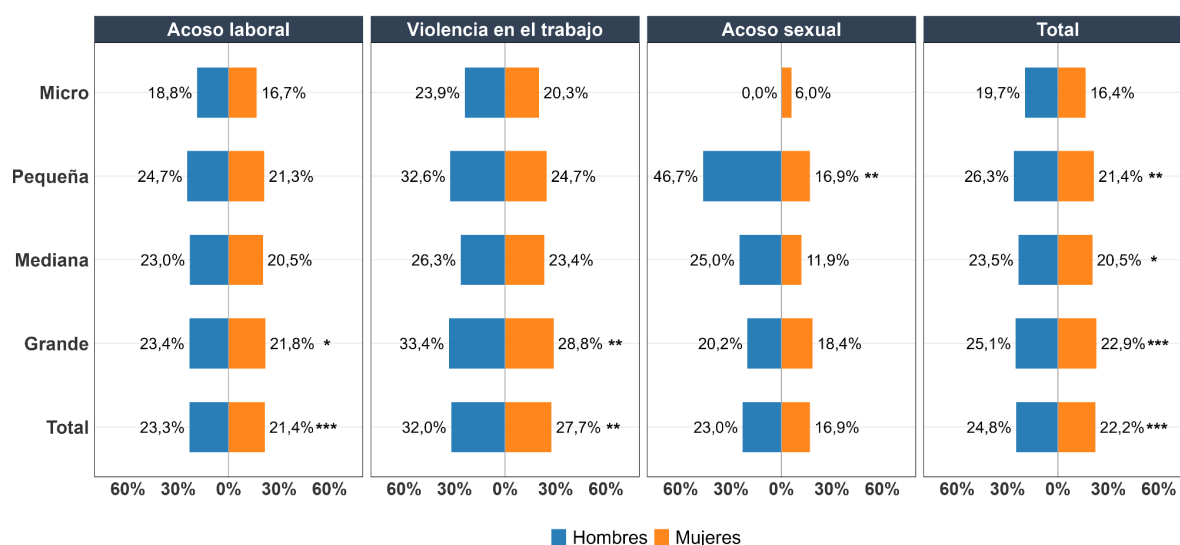
El Gráfico N°13 muestra que, por tamaño de empresa y considerando el total, los valores más elevados en tasas de rechazo en hombres, se observan en pequeñas (26,3%) y grandes (25,1%), mientras que en mujeres el máximo se registra en grandes (22,9%), seguido de pequeñas (21,4%). Las micro empresas presentan los niveles más bajos (19,7% y 16,4%, en hombres y mujeres, respectivamente).

Al analizar por causal, en acoso laboral las mayores diferencias entre sexos se observan en empresas pequeñas (24,7% en hombres; 21,3% en mujeres) y medianas (23,0% y 20,5%), manteniéndose el predominio de rechazos, por parte de los hombres, en todos los tamaños de empresas. En violencia en el trabajo, las brechas más amplias aparecen en las

pequeñas empresas (32,6% en hombres; 24,7% en mujeres) y grandes (33,4% y 28,8%), mientras que medianas (26,3% y 23,4%) y micro (23,9% y 20,3%) muestran diferencias más acotadas. En acoso sexual, sobresalen las separaciones en pequeñas (46,7% en hombres; 16,9% en mujeres) y medianas (25,0% y 11,9%); en micro se revierte la relación (0,0% en hombres y 6,0% en mujeres), y en grandes los niveles son 20,2% y 18,4%. En acoso sexual y violencia en el trabajo, varias desagregaciones tienen pocos casos, por lo que las tasas pueden fluctuar de forma apreciable.

Adicionalmente el Gráfico N°13 muestra la significancia estadística de las diferencias de proporciones entre hombres y mujeres para cada combinación de causal y tamaño de empresa. En el total, las empresas pequeñas, medianas y grandes presentan diferencias por sexo estadísticamente significativas en la tasa de rechazo, mientras que en las microempresas la brecha observada no alcanza la significancia. Al analizar por causal, las diferencias significativas se concentran sólo en algunos tamaños, por ejemplo en empresas grandes en violencia en el trabajo y empresas pequeñas en acoso sexual. En las agrupaciones sin asteriscos las tasas de hombres y mujeres no difieren estadísticamente ($p\text{-value} \geq 0,05$), por lo que las diferencias que se observan deben interpretarse como tendencias.

Gráfico N°13: Tasa de rechazo de Atenciones Psicológicas Tempranas según causal y sexo y tamaño de la entidad empleadora, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota 1: En el total no se consideran las 35 APT sin información en el tamaño de empresa.

Nota 2: Las barras muestran la tasa de rechazo de las APT según sexo, tamaño de empresa de la entidad empleadora y causal. Los asteriscos ubicados a la derecha de las barras representan el nivel de significancia estadística de la diferencia en las tasas de rechazo entre hombres y mujeres para cada causal o el total correspondiente (prueba de diferencia de proporciones, equivalente a un test chi-cuadrado). Un asterisco (*) indica $p\text{-value} < 0,05$; dos asteriscos (**) indican $p\text{-value} < 0,01$; tres asteriscos (***) indican $p\text{-value} < 0,001$. Cuando no hay asteriscos, la diferencia no es estadísticamente significativa ($p\text{-value} \geq 0,05$).

4.1.2.5. Tasa de rechazo de APT por región del empleador

El Cuadro N°24 muestra la distribución de APT por región del centro de trabajo. La mayor concentración de APT rechazadas se registra en la Región Metropolitana con 3.851 casos (50,6% del total), seguida por Valparaíso con 581 (7,6%) y Biobío con 536 (7,0%). Las regiones que siguen son O'Higgins (377; 5,0%), Maule (335; 4,4%), Los Lagos (327; 4,3%), Antofagasta (306; 4,0%) y Coquimbo (236; 3,1%). En el otro extremo, los menores volúmenes de rechazo corresponden a Ñuble (65; 0,9%), Aysén (73; 1,0%) y Magallanes y la Antártica (87; 1,1%). En conjunto, Metropolitana, Valparaíso y Biobío concentran 65,2% de los rechazos.

Por causal, el acoso laboral explica tres cuartas partes de los rechazos (5.720; 75,2%), seguido por violencia en el trabajo (1.623; 21,3%) y acoso sexual (264; 3,5%). La concentración regional repite el mismo patrón: la Metropolitana reúne 2.933 rechazos por acoso laboral (51,3% del total de esa causal), 770 en violencia en el trabajo (47,4%) y 148 en acoso sexual (56,1%), seguida por Valparaíso (436 en acoso laboral; 129 en violencia en el trabajo; 16 en acoso sexual) y Biobío (373; 144; 19, respectivamente).

Cuadro N°24: Número de Atenciones Psicológicas Tempranas realizadas y rechazadas según causal y región del centro de trabajo, Ley N°21.643, primer año en vigencia

Región	APT realizadas				APT rechazadas				Total APT			
	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total	Acoso laboral	Violencia en el trabajo	Acoso sexual	Total
Arica y Parinacota	246	84	11	341	85	54	2	141	331	138	13	482
Tarapacá	527	70	35	632	142	31	10	183	669	101	45	815
Antofagasta	1.053	134	70	1.257	244	50	12	306	1.297	184	82	1.563
Atacama	423	69	31	523	105	18	2	125	528	87	33	648
Coquimbo	707	116	47	870	189	42	5	236	896	158	52	1.106
Valparaíso	1.840	285	110	2.235	436	129	16	581	2.276	414	126	2.816
Metropolitana de Santiago	9.265	1.743	586	11.594	2.933	770	148	3.851	12.198	2.513	734	15.445
O'Higgins	1.108	232	62	1.402	293	71	13	377	1.401	303	75	1.779
Maule	859	240	60	1.159	242	82	11	335	1.101	322	71	1.494
Ñuble	355	75	11	441	48	16	1	65	403	91	12	506
Biobío	1.097	332	72	1.501	373	144	19	536	1.470	476	91	2.037
La Araucanía	968	188	58	1.214	158	60	6	224	1.126	248	64	1.438
Los Ríos	398	74	18	490	107	49	4	160	505	123	22	650
Los Lagos	959	228	47	1.234	251	65	11	327	1.210	293	58	1.561
Aysén	178	47	7	232	47	25	1	73	225	72	8	305
Magallanes y la Antártica	306	74	19	399	67	17	3	87	373	91	22	486
Total	20.289	3.991	1.244	25.524	5.720	1.623	264	7.607	26.009	5.614	1.508	33.131

Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

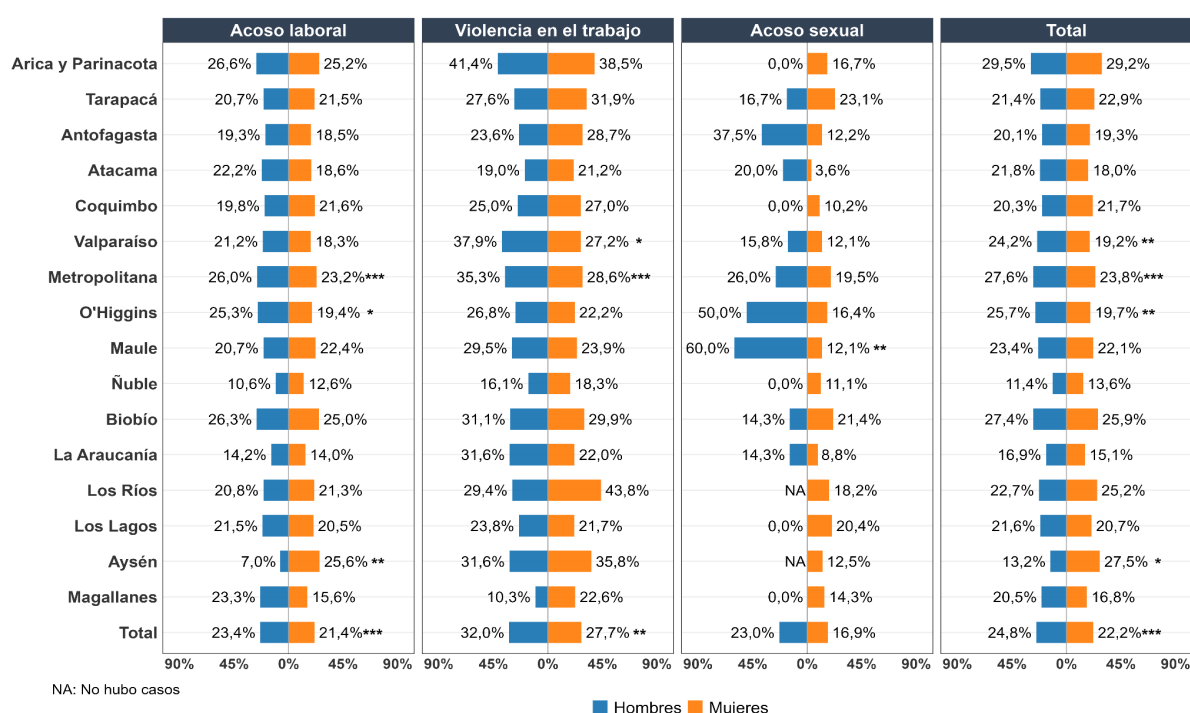
El Gráfico N°14 muestra que, en el total a nivel regional, las mayores brechas en favor a hombres se observan en O'Higgins (25,7% en hombres y 19,7% en mujeres), Valparaíso (24,2% y 19,2%), Atacama (21,8% y 18,0%) y Magallanes y la Antártica (20,5% y 16,8%). En sentido inverso, las mayores diferencias en favor de las mujeres se registran en Aysén (27,5% en mujeres y 13,2% en hombres), Los Ríos (25,2% y 22,7%), Ñuble (13,6% y 11,4%) y Tarapacá (22,9% y 21,4%).

Al desagregar por causal, en acoso laboral las mayores diferencias se presentan en Magallanes (23,3% en hombres y 15,6% en mujeres) y O'Higgins (25,3% y 19,4%), mientras que las mayores brechas en favor de las mujeres se observa en Aysén (25,6% en mujeres y 7,0% en hombres) y Ñuble (12,6% y 10,6%). En violencia en el trabajo, se concentran en Valparaíso (37,9% en hombres y 27,2% en mujeres) y La Araucanía (31,6% y 22,0%); en sentido inverso, resaltan Los Ríos (43,8% en mujeres y 29,4% en hombres) y Magallanes y

la Antártica (22,6% y 10,3%). En acoso sexual, el predominio de rechazos en hombres se evidencia en Maule (60,0% en hombres y 12,1% en mujeres) y O'Higgins (50,0% y 16,4%), mientras que las mayores diferencias a favor de las mujeres aparecen en Los Lagos (20,4% en mujeres y 0,0% en hombres;) y Arica y Parinacota (16,7% y 0,0%), además de regiones sin casos en hombres como Los Ríos (18,2%) y Aysén (12,5%). Cabe destacar que en acoso sexual y violencia en el trabajo, varias regiones presentan pocos casos, por lo que las tasas pueden fluctuar apreciablemente.

Al revisar la inferencia estadística, las diferencias por sexo no son homogéneas entre regiones. En el total de APT, las brechas de las tasas de rechazo entre hombres y mujeres resultan estadísticamente significativas en las regiones de Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins y Aysén, además del total nacional, mientras que en las demás regiones las diferencias observadas no alcanzan significancia estadística ($p \geq 0,05$) y deben interpretarse sólo como tendencias. A nivel de causal, también se observan diferencias significativas en algunas regiones, por ejemplo, en Metropolitana, O'Higgins y Aysén en acoso laboral, en Valparaíso y Metropolitana en violencia en el trabajo, y en Maule en acoso sexual. Las combinaciones región y causal sin asteriscos las diferencias por sexo no son estadísticamente significativas.

Gráfico N°14: Tasa de rechazo de Atenciones Psicológicas Tempranas según causal y sexo y región del centro de trabajo, Ley N°21.643, primer año en vigencia



Fuente: Reporte Programa de Intervención Temprana (M01 GRIS MUTUALES). Reportadas por los Organismos Administradores el 01 de octubre de 2025.

Nota: Las barras muestran la tasa de rechazo de las APT según sexo, región del centro de trabajo y causal. Los asteriscos ubicados a la derecha de las barras representan el nivel de significancia estadística de la diferencia en las tasas de rechazo entre hombres y mujeres para cada causal o el total correspondiente (prueba de diferencia de proporciones, equivalente a un test chi-cuadrado). Un asterisco (*) indica $p\text{-value} < 0,05$; dos asteriscos (**) indican $p\text{-value} < 0,01$; tres asteriscos (***) indican $p\text{-value} < 0,001$. Cuando no hay asteriscos, la diferencia no es estadísticamente significativa ($p\text{-value} \geq 0,05$).

5. Conclusiones

Durante el primer año de vigencia de la Ley N° 21.643 (“Ley Karin”), se registraron 33.131 APT, de las cuales el 77,0% se concretaron y el 23,0% fueron rechazadas por las personas trabajadoras. El acoso laboral explicó la mayor parte de las atenciones registradas (78,5%), seguida por violencia en el trabajo (16,9%) y acoso sexual (4,6%). En términos de las APT realizadas, poco más de la mitad concluyeron en alta (53,3%) y el resto requirió derivación a la red de salud para continuar con apoyo especializado (46,7%).

Al desagregar por sexo, las mujeres concentraron cerca de tres cuartas partes de las APT realizadas (72,5%), experimentando una mayor brecha en la causal de acoso sexual, donde el 90,8% fueron otorgadas a mujeres y el 9,2% a hombres. Esta situación se contrasta con la estructura de la población protegida por la Ley N° 16.744 (57,1% hombres y 42,9% mujeres en el año 2024), lo que sugiere patrones diferentes respecto a la búsqueda de ayuda frente a situaciones de acoso y violencia en el trabajo, y al mismo tiempo, la aceptación de la APT, con menor participación en hombres. En coherencia con lo anterior, las tasas de rechazo fueron más altas en hombres que en mujeres, en todas las causales, y alcanzaron su mayor nivel en la causal de violencia en el trabajo (32,0%).

Considerando la edad de las personas trabajadoras, la mayor cantidad de APT se concentra en personas entre 25 a 44 años, tramo que reúne cerca de dos tercios de las APT realizadas (64,3% del total). Por su parte, al considerar la nacionalidad de las personas trabajadoras, la distribución de APT es similar a la composición del universo de personas protegidas por la Ley N° 16.744, donde las personas chilenas concentran la mayoría de las atenciones con un 92,2% y las personas extranjeras un 7,4%.

Al analizar desde la perspectiva de los atributos de las entidades empleadoras de las personas que asistieron a una APT, el sector económico de Servicios concentra, aproximadamente, dos tercios de las atenciones realizadas (65,8%), seguido por Comercio y Hoteles (19,2%) y por Transporte, almacenamiento, información y comunicaciones con (5,4%). En conjunto, aproximan nueve de cada diez APT. Asimismo, las empresas grandes (200 o más trabajadores) reúnen cerca de tres cuartas partes de los casos (73,4%), y la región Metropolitana concentra la mayor proporción de atenciones (45,4%). En términos de gestión del seguro, en la MUSEG y la ACHS se contabilizaron aproximadamente nueve de cada diez APT realizadas (88,9%).

En conclusión, las APT han sido una herramienta preventiva clave, al ofrecer contención oportuna y articular, cuando corresponde, la continuidad de la atención en salud. Los datos del período muestran tres características importantes: una demanda por APT mayoritariamente en mujeres; una concentración en sectores económicos de alta interacción interpersonal; y tasas de rechazo comparativamente más altas en hombres, especialmente en episodios de violencia en el trabajo. De manera integrada, estos elementos debieran orientar la política preventiva en seguridad y salud en el trabajo y la adopción de estrategias institucionales para prevenir y erradicar el acoso y la violencia en el trabajo.



SUSESO
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile