

BASES LEGALES PARTICIPACIÓN HACKATÓN

Desafío Hackatón: salud integral de los trabajadores ante las transformaciones del mundo del trabajo

Fecha: Martes 27 de octubre de 2026

Horario: 9:00 a 19:00 horas

Lugar: Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Ingeniería, segundo piso: Laboratorio de Desarrollo Tecnológico

Premiación: Viernes 30 de octubre de 2026, 13:30 horas

1. Objetivo

La Hackatón UAH 2026, organizada en el marco de la Segunda Semana de la Inteligencia Artificial UAH y en colaboración con la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), tiene como propósito **promover la innovación social interdisciplinaria y el uso ético de las tecnologías emergentes para acompañar las transformaciones del mundo del trabajo**. Durante una jornada intensiva de trabajo colaborativo de aproximadamente ocho horas, equipos multidisciplinarios de estudiantes deberán generar, construir y proponer un producto tecnológico que muestre funcionalidades básicas y que refleje una visión integral de la salud de las y los trabajadores. No basta con presentar una idea: se espera que cada equipo llegue al cierre de la jornada con un prototipo demostrable que evidencie un nivel de desarrollo concreto, aspecto que tiene la mayor ponderación en la evaluación (sección 6).

La actividad se inspira en la encíclica *Magnifica Humanitas* (mayo de 2026) [1], que sitúa la dignidad del trabajo y del trabajador en el centro de la reflexión sobre la inteligencia artificial y recuerda que la tecnología puede liberar a las personas de tareas pesadas o repetitivas, pero no debe reducir las a un rendimiento medible ni sustituir la capacidad humana de relación y cuidado. En ese espíritu, la Hackatón invita a diseñar sistemas centrados en la persona y no solo en el desempeño.

2. Desafío

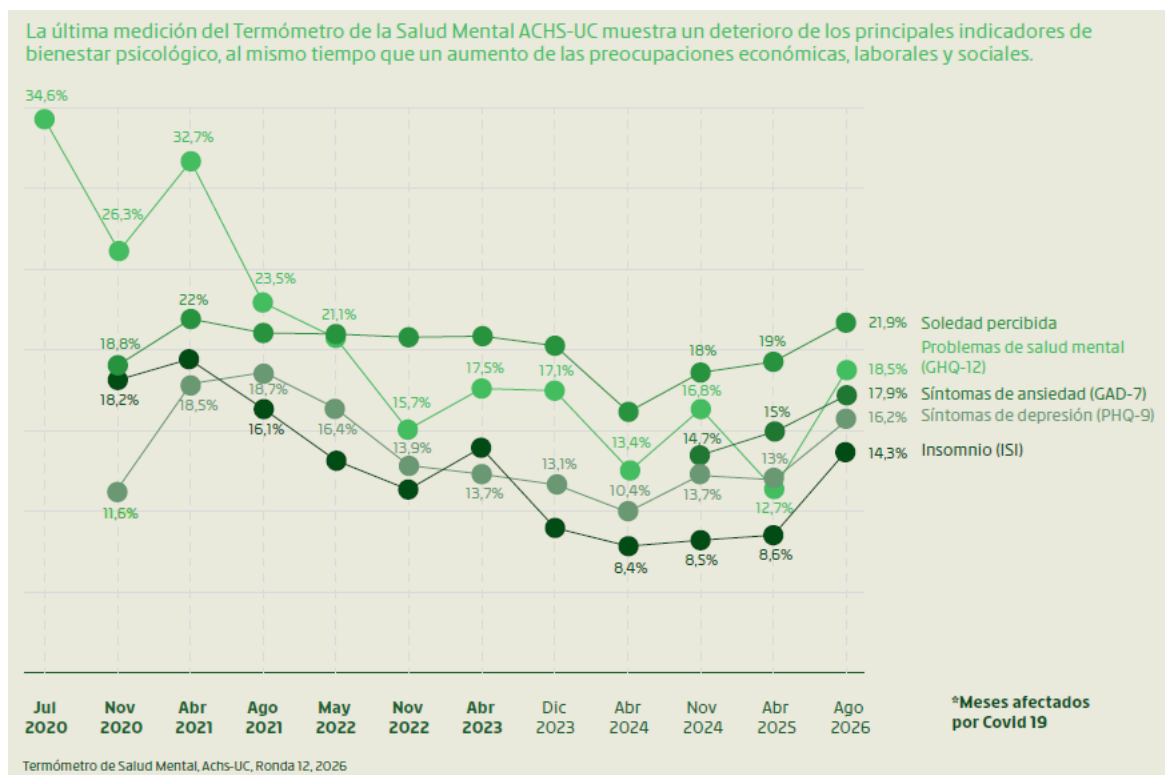
El desafío, propuesto en conjunto por la Achs, la Facultad de Ingeniería (FIN) y la Dirección de Innovación (DIT) de la UAH, consiste en **generar y construir un prototipo funcional de producto tecnológico (desde dispositivos ergonómicos hasta plataformas web o aplicaciones) que refleje una visión integral de la salud de los trabajadores que enfrentan desafíos de adaptación tecnológica, como la incorporación de inteligencia artificial, nuevas tecnologías y formas de trabajo**.

Se entiende por **visión integral** aquella que considera de manera conjunta la salud física, mental y social del trabajador, así como las condiciones organizacionales en las que se desarrolla el trabajo (carga, autonomía, relaciones y vínculos, exposición a riesgos, conciliación con la vida personal y familiar, protección social y laboral, entre otras), en lugar de abordar un solo síntoma o riesgo de forma aislada. Este enfoque es coherente con el modelo Total Worker Health del NIOSH (EE.UU.) [2], que integra la protección frente a riesgos laborales con la promoción de la salud y reconoce como determinantes de la salud las modalidades de trabajo, la implementación de tecnología y las características demográficas de la fuerza laboral.

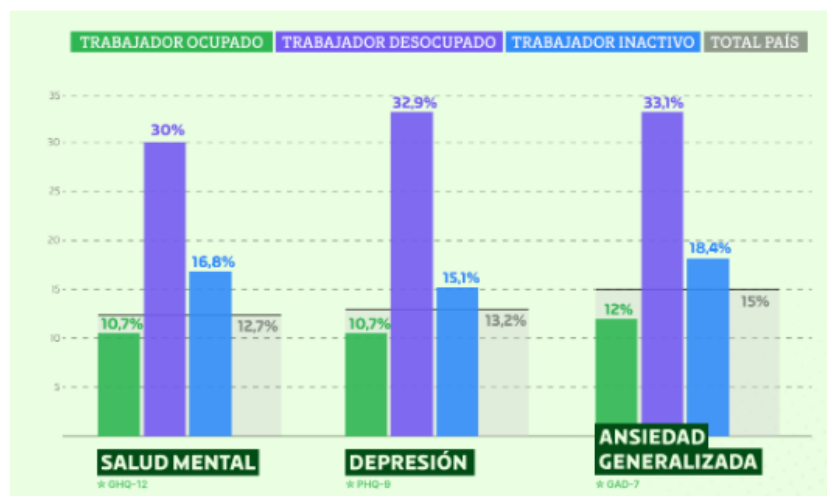
2.1 Antecedentes: el trabajador del futuro según la evidencia

La caracterización del trabajador al que se dirige la Hackatón se apoya en los siguientes datos, provenientes principalmente de la Achs y del Termómetro de la Salud Mental en Chile Achs-UC, año 2026 [3]:

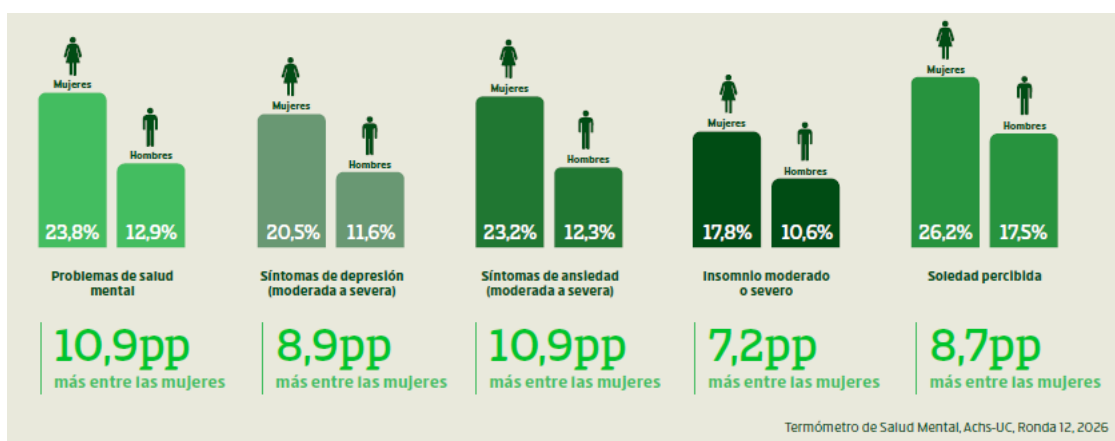
- La duodécima entrega del Termómetro de la Salud Mental Achs-UC **muestra un quiebre en la tendencia de los últimos cuatro años y, por primera vez desde la pandemia, un alza simultánea en múltiples indicadores de malestar psicológico**, como salud mental general, depresión, insomnio, soledad y ansiedad. Estos resultados demuestran que el bienestar emocional requiere respuestas coordinadas y sostenidas en el tiempo, fortaleciendo la prevención y el acompañamiento tanto en los espacios de trabajo como en la comunidad.
- Salud mental de la población general:** el estudio muestra un deterioro generalizado: la sospecha de problemas de salud mental subió a 18,5% y los síntomas de depresión llegaron al 16,2%, ambos en sus niveles más altos de los últimos cuatro años. Además, el insomnio aumentó al 14,3%, casi doblando lo registrado el año pasado, la soledad alcanzó un 21,9% y la ansiedad llegó al 17,9%. Se trata de un deterioro transversal que no se observaba desde 2021.



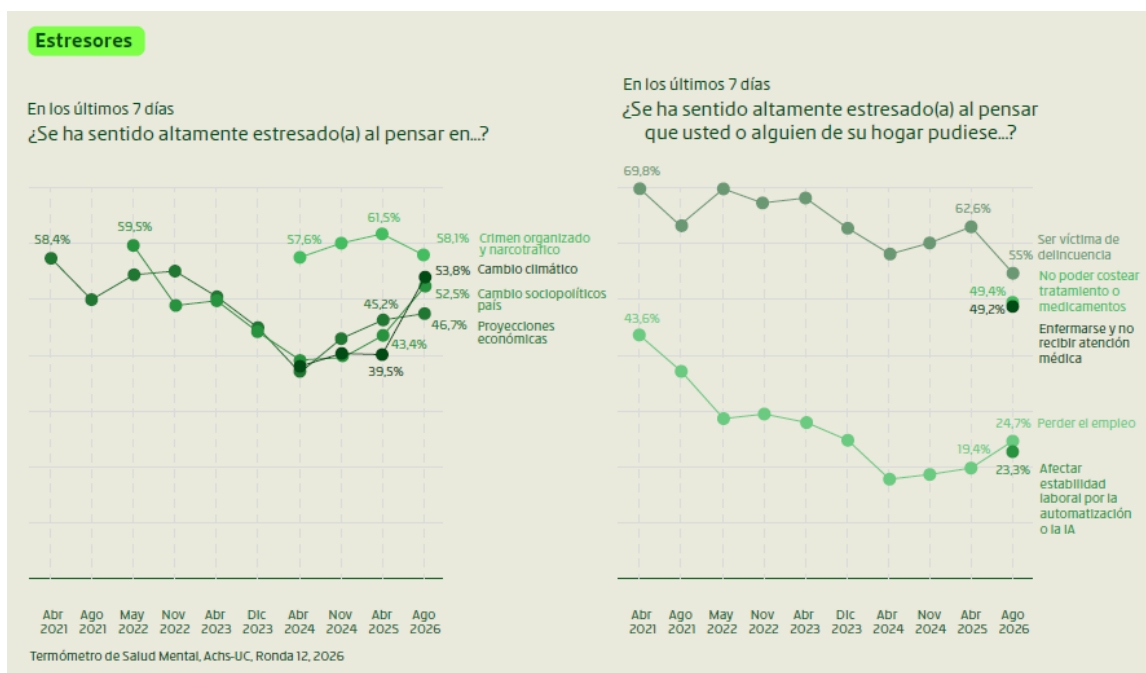
- Salud mental de las personas trabajadoras:** depresión, ansiedad y problemas generales de salud mental son indicadores donde la situación laboral marca la mayor diferencia entre trabajadores ocupados, desempleados o inactivos. Ello sugiere que el trabajo tendría un rol protector de la salud mental: a nivel general, las personas ocupadas presentan mejores índices de salud mental, depresión y ansiedad que el promedio nacional y que las personas desocupadas o inactivas (dato 2025) [4].



- **Brecha de género:** se mantiene en todas las rondas del Termómetro. Las mujeres presentan prevalencias mayores que los hombres en todos los indicadores evaluados y en casos como la depresión, la ansiedad o la permanencia en tratamiento, casi los duplican.



- **Aumento de las preocupaciones:** este escenario de deterioro generalizado transcurre a la par de un aumento en las preocupaciones de las personas respecto a temas de su futuro, como el empleo, el costo de la salud, el cambio climático y la tecnología. Aunque la seguridad y la delincuencia continúan liderando las preocupaciones de la población (con el crimen organizado en 58,1% y la delincuencia en 55%), ambas variables registraron una baja en comparación con 2025. En contraste, los mayores incrementos respecto del año pasado se concentran en factores vinculados al futuro: la preocupación por el cambio climático aumentó al 53,8%, los cambios sociopolíticos al 52,5% y la situación económica futura se situó en un 46,7%.



- **Acceso a la salud e impacto de las transformaciones tecnológicas:** a este escenario se suman dos nuevas variables, medidas por primera vez en el estudio: las preocupaciones por el acceso y financiamiento de la salud, donde casi la mitad de los encuestados reporta alto estrés por no poder costear tratamientos o medicamentos (49,4%) o por enfermarse y no recibir atención adecuada (49,2%); y **el impacto de las transformaciones tecnológicas, con un 23,3% de las personas estresadas ante la posibilidad de que la automatización o la inteligencia artificial afecten su estabilidad laboral.**
- **Cuidados y conciliación:** según los datos presentados en el encuentro “Desafíos de la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, organizado por la Achs e ICARE (2024) [5], un 32,5% de las mujeres inactivas declara razones familiares permanentes, frente al 3,4% de los hombres: una de cada tres mujeres queda fuera del mercado laboral por labores de cuidado (Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE). En este contexto, la Ley 21.645 de conciliación habilita el teletrabajo para cuidadores de menores de 14 años, jóvenes con discapacidad y personas dependientes, con más de 360.000 beneficiarios proyectados. A ello se suman la Ley 21.561 (que norma la reducción de jornada completa a 40 horas de manera gradual) y la Circular SUSESO 3803 (que entrega orientaciones sobre corresponsabilidad, conciliación, derecho a la desconexión y promoción del equilibrio entre trabajo y vida privada).
- **Marco normativo de riesgos psicosociales:** Chile ha fortalecido significativamente la regulación de los riesgos psicosociales en el trabajo durante los últimos años. La Ley 21.643 (**Ley Karin**), vigente desde agosto de 2024, establece la obligación de prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, incorporando además la necesidad de identificar estos riesgos en la gestión preventiva de las organizaciones y de adoptar medidas de protección y apoyo oportuno a las personas afectadas. A ello se suma el **Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo** del Ministerio de Salud, cuya aplicación es obligatoria en centros de trabajo con 10 o más personas trabajadoras y que utiliza el cuestionario CEAL-

SM/SUSESO [6] como instrumento oficial para evaluar y gestionar la exposición a factores de riesgo psicosocial.

- El instrumento **CEAL-SM/SUSESO** evalúa **doce dimensiones críticas del ambiente laboral**: carga de trabajo, exigencias emocionales, desarrollo profesional, reconocimiento y claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, compañerismo, inseguridad respecto de las condiciones de trabajo, equilibrio trabajo-vida privada, confianza y justicia organizacional, vulnerabilidad y violencia o acoso, permitiendo identificar factores organizacionales que pueden afectar la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras.
- **La Achs y el desafío de la salud mental**: la Achs es la mutualidad privada con mayor cobertura del país, protegiendo a 3.176.409 trabajadores y trabajadoras, lo que representa el 51,93% de las personas afiliadas a mutualidades privadas en Chile. Asimismo, cuenta con 88.319 entidades adheridas, de las cuales 80.424 son pymes, y una red nacional compuesta por 277 centros de atención, 9 clínicas y el Hospital del Trabajador Achs Salud [7]. La creciente incidencia de las enfermedades profesionales de salud mental se ha convertido en uno de los desafíos más relevantes para la Achs y el sistema de seguridad laboral [8]. Según datos difundidos por la institución, entre 2019 y 2025 las enfermedades profesionales aumentaron un 84,6%, un incremento explicado principalmente por los diagnósticos de salud mental de origen laboral. Ello ha impulsado una mayor atención a la prevención de riesgos psicosociales, a la salud mental laboral y a la creación de entornos de trabajo saludables.
- **Adaptación tecnológica**: la encíclica *Magnifica Humanitas* [1] advierte: (1) que las nuevas formas de trabajo no son necesariamente mejores y que la tecnología puede desvalorizar o dejar al trabajador como no calificado y someterlo a vigilancia automatizada; y (2) que la transformación digital requiere criterios sociales estables, formación continua accesible y responsabilidad empresarial.

2.2 Herramientas y programas existentes de la Achs

Las propuestas deberán considerar como antecedente las herramientas que la Achs ya ha desarrollado, de modo de complementarlas o integrarse a ellas, y no duplicarlas:

- **Programa Salud Mental Integral [9]**¹ modelo integral que aborda condiciones del trabajo, hábitos individuales, entorno social y factores externos (vivienda, alimentación), con seis componentes: diagnóstico y planes de acción (CEAL-SM², promoción y prevención (metodología CETA, campañas), atención en salud mental (tratamiento clínico, atención psicológica temprana Ley Karin), capacitación en prevención en salud mental (más de 50 cursos), reintegro laboral tras licencias de salud mental, y respuesta a crisis mediante la Unidad de Intervención en Crisis (UIC), con atención remota y presencial.

• ¹ **Portal Salud Mental Integral ACHS:** <https://www.achs.cl/salud-mental-integral>

² <https://cealsm.suseso.cl>

- **Termómetro de la Salud Mental Achs-UC:** encuesta longitudinal nacional (12 rondas desde 2020) [3].
- **Plataformas digitales:** Achs Virtual (acceso a servicios), Achs Gestión (gestión de seguridad y salud ocupacional para empresas), aplicación Kyan Health (bienestar del trabajador en cinco áreas clave de bienestar emocional), chat de prevención potenciado por IA [10], plataformas de atención remota y programas de monitoreo a distancia de trabajadores en recuperación.
- **Tecnologías de prevención:** modelos de analítica avanzada para identificar patrones en accidentes, herramientas basadas en neurociencia para la toma de decisiones seguras, y simuladores de realidad virtual para capacitación en trabajos de alto riesgo (altura, espacios confinados, maquinaria) [11].
- **Capacitación específica:** cursos de gestión de seguridad y salud en teletrabajo, recomendaciones psicológicas para el teletrabajo y programa Embajador de la Salud Mental en el Trabajo.

Se valorará que los productos propuestos dialoguen con estos canales existentes (por ejemplo, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los protocolos de Ley Karin o las distintas plataformas de gestión de la Achs), o bien que cubran explícitamente una brecha que estos no abordan.

2.3 Definición del problema: la adaptación tecnológica como riesgo para la salud

El desafío se centra en el trabajador cuyo puesto está siendo reconfigurado por la incorporación de inteligencia artificial o automatización, y en las consecuencias de ese proceso para su salud integral: sobrecarga cognitiva, baja valoración, necesidad de reskilling, estrés por vigilancia o medición automatizada del desempeño, incertidumbre laboral, aislamiento por mediación digital y ergonomía de las nuevas herramientas y espacios de trabajo.

Los productos deberán proponer sistemas centrados en la persona y no solo en el rendimiento, en el sentido planteado por *Magnifica Humanitas* [1]: que acompañen la reconversión, protejan la dignidad y la privacidad del trabajador frente a la tecnología y preserven los vínculos humanos en el trabajo. Ello supone invertir la lógica que predomina en los procesos de transformación digital, en los que suele ser la persona trabajadora quien debe ajustarse a la herramienta, asumiendo de forma individual el costo de la adaptación. Por el contrario, las iniciativas deberán poner el foco en que la tecnología se adapte a las personas: a sus capacidades, ritmos de aprendizaje, condiciones de salud, responsabilidades de cuidado y contextos laborales, considerando la diversidad de edad, género, discapacidad y nivel de alfabetización digital de la fuerza laboral. Para ello, se valorará que los equipos se apoyen en la propia tecnología (por ejemplo, mediante sistemas que personalicen la formación, ajusten la carga de información o incorporen la retroalimentación de sus usuarios), de modo que esta actúe como un medio de acompañamiento y no como una nueva exigencia. Se espera que las propuestas identifiquen explícitamente qué dimensión de la salud (física, mental, social u organizacional) se ve afectada por la adaptación tecnológica y cómo el producto la aborda.

Asimismo, las propuestas deberán ir más allá de los síntomas visibles del impacto adaptativo (estrés, sobrecarga, ausentismo o rechazo a las nuevas herramientas) e indagar en sus causas raíz, que con frecuencia se encuentran en la forma en que la tecnología se diseña, se implementa y se gestiona dentro

de la organización: la escasa participación de las personas trabajadoras en las decisiones, una formación insuficiente o inoportuna, la opacidad de los sistemas de medición del desempeño o el debilitamiento de las redes de apoyo. Para ello, se recomienda aplicar técnicas de análisis como la de los “5 porqués” [12], que permiten transitar desde la descripción del problema hacia la comprensión de su origen, y contrastar los hallazgos con las dimensiones del cuestionario CEAL-SM/SUSESO descritas en la sección 2.1. Se valorará, además, que los equipos validen este diagnóstico durante la jornada con miembros de la comunidad, de modo que las soluciones respondan a causas bien contextualizadas y no a supuestos.

En cualquier caso, el foco está en la **innovación social mediante tecnologías emergentes, materializada en una solución construida y demostrable, y no solo en la formulación de una idea**. No se exige que la solución utilice inteligencia artificial, aunque se valorará su incorporación cuando sea pertinente y responsable.

3. Participantes

Podrán participar estudiantes regulares de pregrado o de posgrado de la Universidad Alberto Hurtado. Los equipos deberán estar conformados por entre 3 y 5 integrantes. Se fomentará especialmente la participación multidisciplinaria, integrando distintas áreas del conocimiento (ingenierías, psicología, ciencias sociales, educación, comunicación, humanidades, economía, derecho, entre otras), por lo que cada equipo deberá contar con integrantes de al menos **dos facultades**. Cada equipo deberá designar un/a líder de equipo.

4. Inscripción

Las inscripciones estarán abiertas hasta el jueves 22 de octubre 23:59 a través del formulario disponible en [el siguiente enlace](#).

La inscripción es gratuita. Los cupos son limitados, por lo que la organización podrá realizar una preselección ante una alta demanda, priorizando la diversidad disciplinar y de género de los equipos.

5. Desarrollo de la Hackatón

La actividad se realizará el martes 27 de octubre de 2026 durante toda la jornada (9:00 a 17:00 horas, por confirmar) en las dependencias de la Facultad de Ingeniería UAH. Al inicio de la jornada, la Achs y la UAH presentarán el desafío y su contexto. Se dispondrá de espacios de trabajo, conexión a internet, materiales para prototipado, asesoría técnica y mentorías por parte de profesionales de la Achs y académicos de la Universidad.

Al cierre de la jornada, cada equipo deberá presentar ante el jurado:

- **Pitch:** presentación oral breve del problema abordado, de la solución, con una demostración de su funcionamiento, y de su valor para los trabajadores.
- **Descripción del producto desarrollado:** prototipo funcional que demuestre, al menos, sus funcionalidades básicas (por ejemplo, una maqueta interactiva, una aplicación o plataforma en funcionamiento o un dispositivo físico operativo). Las propuestas presentadas solo a nivel conceptual obtendrán una baja puntuación en el criterio de mayor ponderación. Se incluirá también su justificación desde una visión integral de la salud del trabajador.

- **Presupuesto aproximado:** estimación de los costos de desarrollo e implementación de la solución propuesta.

La duración del pitch y el formato de entrega serán comunicados a los equipos inscritos.

6. Evaluación y criterios

El jurado estará compuesto por representantes de la Achs y de la Universidad Alberto Hurtado, y evaluará las propuestas según los siguientes criterios. El criterio de mayor ponderación (30%) corresponde al nivel de desarrollo y viabilidad de la solución: el jurado privilegiará los prototipos construidos y operativos por sobre las propuestas que solo describan una idea.

Criterio	Descripción	Ponderación
Innovación y originalidad	Creatividad y novedad de la propuesta frente a soluciones existentes.	10%
Visión integral de la salud del trabajador	Grado en que la propuesta integra dimensiones físicas, mentales, sociales y organizacionales de la salud, y no solo una de ellas.	20%
Uso ético y responsable de la tecnología	Centralidad de la persona, resguardo de la dignidad y privacidad del trabajador, y consideración de impactos sociales y ambientales.	20%
Nivel de desarrollo y viabilidad técnica y económica	Grado de avance del prototipo y de las funcionalidades efectivamente demostradas ante el jurado, factibilidad, coherencia técnica y realismo del presupuesto presentado.	30%
Impacto social y pertinencia	Contribución a trabajadores concretos que enfrentan procesos de adaptación tecnológica, solidez del diagnóstico de causas raíz y su validación con la comunidad, y relevancia para la realidad laboral chilena.	10%
Pitch y presentación final	Claridad, argumentación y comunicación del producto ante el jurado.	10%

7. Premiación

La ceremonia de premiación se realizará el viernes 30 de octubre de 2026 a las 13:30 horas, en el marco del cierre de la Segunda Semana de la Inteligencia Artificial UAH. El equipo ganador recibirá \$300.000, además de apoyo institucional para continuar el desarrollo de su prototipo, que incluirá mentorías técnicas, acceso a los recursos del Laboratorio de Desarrollo Tecnológico y difusión institucional. El jurado podrá otorgar menciones honrosas.

8. Propiedad intelectual y uso de resultados

Los derechos sobre las propuestas pertenecen a sus autores/as, quienes autorizan a la Universidad Alberto Hurtado a difundir públicamente los resultados con fines académicos y de divulgación.

9. Compromisos de los participantes

Las y los participantes se comprometen a cumplir con las normas de convivencia y ética académica de la Universidad, asistir y participar activamente durante toda la jornada, respetar los plazos y condiciones

establecidos, y resguardar la privacidad y la dignidad de las personas cuyos datos o testimonios se utilicen en el desarrollo de las propuestas.

10. Organización

La Hackatón es organizada por la FIN UAH, a través del Laboratorio de Desarrollo Tecnológico, y la DIT UAH, en colaboración con la Asociación Chilena de Seguridad (Achs), en el marco de la Segunda Semana de la Inteligencia Artificial UAH 2026.

Consultas y contacto

Contacto: semanaia@uahurtado.cl

Más información: <https://www.uahurtado.cl/semana-de-la-ia-2026/>

Secretario General
Universidad Alberto Hurtado

Referencias

Las fuentes citadas en estas bases, en formato IEEE, son las siguientes, que se recomiendan como lectura previa para los equipos:

- [1] León XIV, “Carta encíclica Magnifica Humanitas sobre la custodia de la persona humana en el tiempo de la inteligencia artificial,” Santa Sede, 15 may. 2026. [En línea]. Disponible en: <https://www.vatican.va/content/leo-xiv/es/encyclicals/documents/20260515-magnifica-humanitas.html>
- [2] National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), “Total Worker Health approach,” Centers for Disease Control and Prevention. [En línea]. Disponible en: <https://www.cdc.gov/niosh/twh/about/index.html>
- [3] Asociación Chilena de Seguridad (Achs) y Pontificia Universidad Católica de Chile, “Termómetro de la Salud Mental en Chile Achs-UC: duodécima ronda,” oct. 2026. [En línea]. Disponible en: <https://www.achs.cl/termometro-salud-mental>
- [4] Asociación Chilena de Seguridad (Achs), “Undécima ronda del Termómetro de la Salud Mental Achs-UC,” 2025. [En línea]. Disponible en: <https://www.achs.cl/centro-de-noticias/noticia/2025/undecima-ronda-del-termometro-de-la-salud-mental-achs-uc>

- [5] ICARE y Asociación Chilena de Seguridad (Achs), “Desafíos de la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal,” 2024. [En línea]. Disponible en: <https://www.icare.cl/contenido-digital/revive-encuentro-icare-achs/>
- [6] Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), “Cuestionario CEAL-SM/SUSESO.” [En línea]. Disponible en: <https://cealsm.suseso.cl>
- [7] Asociación Chilena de Seguridad (Achs), “La Achs hace historia y llega a 3 millones de trabajadores protegidos,” 2025. [En línea]. Disponible en: <https://www.achs.cl/centro-de-noticias/noticia/2025/la-achs-hace-historia-y-llega-a-3-millones-de-trabajadores-protegidos>
- [8] Asociación Chilena de Seguridad (Achs), “Salud mental y el futuro del trabajo,” 2021. [En línea]. Disponible en: <https://www.achs.cl/centro-de-noticias/noticia/2021/salud-mental-y-el-futuro-del-trabajo>
- [9] Asociación Chilena de Seguridad (Achs), “Programa Salud Mental Integral.” [En línea]. Disponible en: <https://www.achs.cl/salud-mental-integral>
- [10] Asociación Chilena de Seguridad (Achs), “Nuevo chat potenciado por IA: seguimos innovando en prevención,” 2024. [En línea]. Disponible en: <https://www.achs.cl/centro-de-noticias/noticia/2024/nuevo-chat-potenciado-por-ia-seguimos-innovando-en-prevencion>
- [11] Asociación Chilena de Seguridad (Achs), “¿Cómo reducir accidentes de trabajo usando nuevas tecnologías?,” 2024. [En línea]. Disponible en: <https://www.achs.cl/centro-de-noticias/noticia/2024/cómo-reducir-accidentes-de-trabajo-usando-nuevas-tecnologías>
- [12] Adobe, “Análisis de causa raíz con los 5 porqués: qué es y cómo aplicarlo,” Adobe for Business Blog. [En línea]. Disponible en: <https://business.adobe.com/es/blog/basics/5-whys-root-cause-analysis>