



CURSO PREVENCIÓN DEL ACOSO & VIOLENCIA & LEY KARIN MÓDULO 2

**IDENTIFICACIÓN DE
SEÑALES DE ALERTA**



RELATORES:

Francisca Acevedo

Ricardo Guevara

CURSO LEY KARIN

MÓDULO 2: IDENTIFICACIÓN DE SEÑALES DE ALERTA

Curso: Prevención del Acoso Laboral, Sexual y la Violencia en el Trabajo

Perfil de Relatora: Psicóloga, Máster en Coaching, Especialista en inclusión y cultura organizacional

Objetivo del módulo

Entregar herramientas prácticas y criterios claros para identificar señales de alerta en situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, promoviendo un rol activo en la detección, contención y prevención desde una perspectiva de autocuidado, buenas prácticas organizacionales y cultura del buen trato, en coherencia con lo establecido en la Ley N° 21.643 (Ley Karin).

Objetivos específicos

- Reconocer los tipos de violencia, acoso laboral y sexual que pueden manifestarse en el entorno laboral.
- Identificar señales individuales, contextuales y conductuales que alertan sobre posibles situaciones de riesgo.
- Aplicar herramientas prácticas para observar, registrar y canalizar situaciones sospechosas o preocupantes.
- Promover el autocuidado y la corresponsabilidad en la prevención desde una perspectiva psicosocial.
- Fortalecer el compromiso individual y organizacional frente a la denuncia y contención oportuna.

1. Introducción al módulo

El trabajo es un espacio en el que las personas no solo desarrollan sus competencias profesionales, sino también sus vínculos, identidad y sentido de pertenencia. Por eso, las condiciones en las que este se lleva a cabo tienen un impacto directo en la salud física, mental y emocional de las personas. En este contexto, identificar oportunamente las señales de alerta que podrían estar indicando una situación de acoso laboral, acoso sexual o violencia es fundamental para proteger tanto a las personas como al ambiente organizacional.

El presente módulo está diseñado para fortalecer las capacidades de observación, análisis y acción temprana en contextos laborales. Su enfoque está centrado en el desarrollo de habilidades para detectar patrones de comportamiento, señales emocionales, síntomas organizacionales y dinámicas que muchas veces pasan desapercibidas, pero que pueden ser la antesala de situaciones de violencia.

Además, busca entregar un marco conceptual claro, alineado con la Ley N° 21.643, que permita entender la importancia de la prevención como parte de una cultura organizacional saludable, y no solo como una reacción ante hechos consumados. La prevención debe instalarse como una práctica transversal y constante, que forme parte de los valores, políticas y acciones cotidianas de la organización.

Este módulo también destaca el rol del autocuidado y la corresponsabilidad como elementos fundamentales. El cuidado de la salud mental, la regulación emocional y la empatía en los equipos son pilares que favorecen entornos seguros, colaborativos y respetuosos.

En síntesis, este módulo busca ser una herramienta de aprendizaje útil y práctica, que no solo entregue conocimientos, sino que también motive a cada persona a asumir un rol activo en la construcción de entornos laborales libres de acoso, violencia y discriminación. Aprender a identificar las señales de alerta es el primer paso hacia un cambio profundo en la forma en que nos relacionamos, trabajamos y cuidamos entre todos y todas.

2. Contexto normativo: Ley Karin y enfoque de prevención

La Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, representa un hito en la legislación laboral chilena en materia de protección de la salud y la dignidad de las personas trabajadoras. Esta ley surge como una respuesta concreta frente a la necesidad de prevenir hechos de acoso laboral, acoso sexual y violencia por parte de terceros en el espacio laboral, estableciendo obligaciones claras para las entidades empleadoras, y reforzando los derechos de los trabajadores/as.

Entre sus aspectos centrales, la Ley Karin obliga a toda entidad empleadora a:

- Elaborar e implementar un **protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y la violencia externa**.
- Asegurar que este protocolo sea difundido a todas las personas trabajadoras y se mantenga actualizado.
- Diseñar canales de denuncia confidenciales, eficaces y accesibles.
- Realizar acciones permanentes de **sensibilización, formación y capacitación**.
- Incorporar la gestión de riesgos psicosociales a través de instrumentos como el CEAL-SM (Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales y Salud Mental).

El enfoque de prevención que plantea esta ley va más allá de la corrección o sanción de hechos ya consumados. Se trata de una mirada que **actúa sobre las condiciones de trabajo, los vínculos interpersonales, las prácticas de liderazgo y el ambiente laboral**, buscando anticiparse a las situaciones de riesgo.

Prevenir significa intervenir sobre la cultura organizacional: visibilizar lo invisible, desmontar estereotipos, revisar las estructuras de poder, y promover un entorno seguro, respetuoso e inclusivo. Implica que toda persona, sin importar su rol o jerarquía, tiene un papel activo en la construcción de espacios libres de violencia.

3. Dimensión humana en la prevención

El abordaje de la prevención desde la dimensión humana supone **reconocer que las personas no se desvinculan de sus emociones, experiencias y subjetividades cuando ingresan a un espacio de trabajo**. En efecto, el trabajo no solo es una fuente de ingresos, sino también un espacio de desarrollo personal, de construcción de identidad, de vínculos sociales y de sentido.

Cuando hablamos de acoso o violencia en el trabajo, estamos hablando de experiencias profundamente traumáticas que pueden afectar la autoestima, la estabilidad emocional, la salud física y mental, y la vida familiar de quienes las padecen. Muchas personas víctimas de violencia laboral presentan síntomas de ansiedad, depresión, trastornos del sueño, angustia crónica, y un deterioro progresivo de sus relaciones personales.

Además, estas situaciones no se desarrollan en el vacío: se insertan en **dinámicas organizacionales que a veces las permiten, toleran o incluso refuerzan**, especialmente cuando no hay espacios de escucha, liderazgo cercano, comunicación efectiva o mecanismos reales de prevención.

Prevenir desde lo humano es:

- Generar espacios de contención emocional dentro de los equipos.
- Validar el sufrimiento psíquico como legítimo, y no como signo de debilidad.
- Formar líderes empáticos, accesibles y capacitados para gestionar conflictos con una mirada integral.
- Reconocer que la salud mental es tan importante como la seguridad física.
- Asumir que las relaciones laborales requieren cuidado, atención y ética relacional.

En síntesis, un entorno laboral saludable no se construye solo con protocolos, sino con prácticas cotidianas de cuidado mutuo, reconocimiento y comunicación.

4. Señales de alerta: desarrollo y ejemplos

4.1 Señales individuales Una de las primeras formas de identificar una situación de acoso o violencia en desarrollo es observando cambios en el comportamiento de una persona. No se trata de emitir diagnósticos ni invadir su privacidad, sino de estar atentos/as a alteraciones visibles en su estado anímico, actitud o desempeño laboral.

Ejemplos de señales individuales:

- Una persona antes participativa comienza a retraerse o aislarse de su equipo.
- Cambios bruscos de ánimo: se vuelve irritable, triste o ansiosa sin causa evidente.
- Aumento en las licencias médicas o solicitudes de permisos.
- Disminución en la productividad sin una causa aparente.
- Evita ciertos espacios o reuniones donde está presente alguien en particular.

Estas señales, especialmente si se mantienen en el tiempo, pueden estar indicando una situación de acoso, hostigamiento o violencia psicológica que debe ser abordada.

4.2 Señales contextuales El entorno laboral también habla. Un equipo donde abundan las bromas ofensivas, los gritos, las exclusiones o el menosprecio, está enviando señales de alerta. Las prácticas normalizadas de violencia simbólica o verbal abren la puerta al acoso y dificultan que las víctimas se atrevan a hablar.

Ejemplos de señales contextuales:

- Uso reiterado de apodosos ofensivos o comentarios sobre el cuerpo, género, etnia o apariencia de colegas.
- Reuniones donde solo unas pocas voces son escuchadas mientras otras son interrumpidas o ignoradas.
- Tolerancia hacia actitudes violentas de personas en posición jerárquica.
- Falta de mecanismos claros para expresar malestar o realizar denuncias.

Estas señales deben alertar a líderes y equipos, ya que suelen ser el caldo de cultivo para situaciones más graves.

4.3 Señales de posibles agresores Las personas que ejercen violencia o acoso suelen utilizar mecanismos de poder, manipulación o intimidación. Aunque sus acciones pueden parecer sutiles al principio, tienden a repetirse y escalar si no se interviene.

Ejemplos de señales conductuales:

- Control excesivo: Supervisión constante que limita la autonomía y genera estrés. Incluye revisión excesiva y monitoreo fuera de horario laboral.
- Comentarios con doble sentido: Expresiones ambiguas con intención hiriente o sexual que generan incomodidad y afectan la seguridad.
- Contacto físico no deseado: Cualquier contacto corporal sin consentimiento que invade el espacio personal y puede intimidar o humillar.
- Invalidación constante: Menospreciar opiniones y emociones, ignorando logros y restando importancia a quejas, afectando la autoestima.
- Amenazas veladas: Mensajes indirectos que generan miedo o presión, creando un ambiente de tensión y temor.
- Falta un espacio real para expresar malestar: Cuando las personas no se sienten seguras o cómodas para comunicar sus inquietudes, quejas o problemas sin miedo a represalias o juicios negativos.
- Control excesivo: Supervisión constante, exigencia de justificar cada acción, monitoreo fuera de lo razonable o negación de autonomía para realizar tareas.
- Comentarios descalificadores y humillantes: Críticas constantes, burlas o comentarios ofensivos sobre el desempeño, apariencia o características personales.
- Aislamiento social: Excluir o ignorar sistemáticamente a una persona en reuniones, actividades laborales o decisiones importantes.
- Asignación arbitraria de tareas: Cargar a alguien con trabajos excesivos o poco relevantes como forma de descalificación o castigo, o bien, negarle tareas que le permitan crecer.
- Amenazas o intimidaciones: Expresiones o gestos que generan miedo, inseguridad o presión indebida para cumplir con lo solicitado.
- Sobrecarga de trabajo o cambio arbitrario en las condiciones laborales: Alteraciones no justificadas en horarios, funciones o plazos que afectan negativamente y de forma sostenida.
- Falta de respeto por la diversidad: No reconocer ni valorar las diferencias de género, cultura, edad, orientación sexual, identidad de género, capacidades o cualquier otra condición, lo que puede manifestarse en actitudes excluyentes o discriminatorias.

No se trata de etiquetar, sino de **observar con atención** y activar los mecanismos correspondientes cuando algo no anda bien.

5. Buenas prácticas para la detección temprana

5.2 Formación continua La capacitación no debe ser un acto aislado, sino una práctica sostenida en el tiempo. Idealmente, debe adaptarse a los distintos niveles jerárquicos y roles dentro de la organización.

5.3 Espacios de confianza Fomentar reuniones periódicas donde se pueda hablar no solo de tareas, sino también del clima emocional del equipo. Esto permite detectar tensiones antes de que se transformen en conflictos graves.

5.4 Participación activa Invitar a los trabajadores y trabajadoras a opinar sobre el funcionamiento de los equipos, las relaciones interpersonales y la eficacia del protocolo institucional ayuda a mejorar los mecanismos preventivos.

6. Herramientas prácticas para implementar

Comunicación asertiva

- Expón tu punto de vista usando mensajes en primera persona (“yo siento...”, “yo necesito...”).
- Sé claro en tus límites sin usar un tono hostil.
- Ejemplo: “Prefiero que no uses ese tipo de bromas conmigo, me incomodan”.

Escucha activa

- Haz preguntas para comprender mejor la posición de la otra persona.
- Repite o parafrasea lo que escuchaste para confirmar entendimiento.
- Ejemplo: “Entonces, lo que quieres decir es que... ¿es correcto?”.

Gestión emocional

- Respira y pausa antes de responder en una situación tensa.
- Identifica qué emoción estás sintiendo (ira, frustración, miedo) y decide cómo expresarla constructivamente.
- Ejemplo: “Necesito un momento para pensar antes de seguir conversando”.

Empatía

- Valida los sentimientos de la otra persona, aunque no compartas su opinión.
- Usa frases que reconozcan su experiencia: “Entiendo que para ti esto sea importante”.
- Ayuda a bajar la defensividad y abrir el diálogo.

Autoconciencia

- Evalúa cómo tu lenguaje corporal, tono y palabras impactan la conversación.
- Evita sarcasmos, burlas o expresiones ambiguas que puedan escalar el conflicto.
- Ejemplo: “Me doy cuenta de que levanté la voz, y no es mi intención discutir”.

Consentimiento claro

- En acuerdos o propuestas, confirma que ambas partes entienden y aceptan lo mismo.
- Pregunta explícitamente antes de actuar.
- Ejemplo: “¿Te parece bien que abordemos este tema en la próxima reunión?”.

7. Autocuidado y corresponsabilidad

El autocuidado no se limita al ámbito personal: también es una práctica profesional y ética. Implica reconocer nuestros propios límites, emociones y necesidades, y actuar de forma coherente con ellos. Algunas acciones de autocuidado en el entorno laboral son:

- Establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal.
- Expresar malestar de forma respetuosa cuando algo incomoda.
- Buscar apoyo psicológico o institucional en situaciones difíciles.
- Descansar adecuadamente y cuidar la salud física y mental.

La corresponsabilidad implica que **todos y todas somos parte de la prevención**. No basta con no ejercer violencia: también es necesario no callar frente a ella, acompañar a quien sufre y actuar desde la ética del cuidado. Una cultura preventiva se construye desde los gestos cotidianos, las decisiones valientes y el compromiso colectivo.

8. Actividad de reflexión individual

Lee el siguiente caso:

María, funcionaria del área de Gestión de Proyectos del MINSAL, ha comenzado a experimentar un trato hostil por parte de otra funcionaria. Esta funcionaria ejerce un control excesivo, solicitándole constantemente reportes detallados fuera de horario laboral y cuestionando cada uno de sus movimientos, sin justificación clara. Además, hace comentarios con doble sentido relacionados con su vestimenta y vida personal, lo que genera incomodidad.

María también ha sufrido invalidación constante: sus ideas y propuestas en reuniones son desestimadas sin argumentos y se le ignoran sus esfuerzos, mientras recibe amenazas veladas sobre su continuidad en el puesto si no cumple con exigencias poco razonables. También ha vivido episodios de contacto físico no deseado, como gestos invasivos y apretones en el brazo para llamar su atención que la hacen sentir vulnerable e intimidada.

Este conjunto de conductas genera en María un nivel elevado de estrés, baja autoestima y miedo a expresar su malestar, evidenciando claras señales de acoso laboral en su entorno de trabajo.

Preguntas para reflexionar sobre el caso de María

1. ¿Qué señales de acoso laboral puedes identificar en la situación que vive María con la funcionaria acosadora?
2. ¿Qué consecuencias podría enfrentar María si este acoso no se aborda a tiempo, tanto a nivel personal como laboral?
3. Desde tu rol dentro del MINSAL, ¿qué acciones podrías tomar para prevenir o intervenir ante este tipo de situaciones?
4. ¿Qué posibles barreras institucionales podrían dificultar la actuación frente a este caso y cómo podrías contribuir a sortearlas?

9. Cierre del módulo

La identificación de señales de alerta en contextos laborales no es una tarea exclusiva de expertos, ni requiere grandes recursos técnicos: requiere presencia, compromiso y humanidad. Este módulo ha querido entregar una mirada integradora y práctica que permita a cada trabajador y trabajadora observar con más atención su entorno, desarrollar sensibilidad ante las conductas que dañan, y adquirir herramientas para actuar antes de que el daño se instale.

A través del enfoque de la Ley Karin y de las herramientas psicosociales revisadas, hemos comprendido que prevenir es una acción constante, colectiva y transformadora. Cada persona, en su rol y desde su experiencia, puede ser agente de cambio. Podemos crear entornos más seguros cuando:

- Nos atrevemos a hablar de lo que nos incomoda.
- Intervenimos frente a bromas que no causan gracia.
- Rechazamos la naturalización del abuso de poder.
- Acompañamos a quienes atraviesan momentos difíciles.
- Y cuando exigimos que nuestras instituciones estén a la altura del cuidado que merecemos.

Te invitamos a llevar esta reflexión más allá de este módulo. Habla con tus compañeros/as, revisa el protocolo de tu organización, haz preguntas, ofrece escucha.