



CURSO PREVENCIÓN DEL ACOSO & VIOLENCIA & LEY KARIN MÓDULO 4

**PREVENCIÓN Y CANALES
DE PROTECCIÓN
INSTITUCIONAL**

RELATORES:

Francisca Acevedo

Ricardo Guevara



Módulo cuatro: Prevención y canales de protección institucional

¡Bienvenidas y bienvenidos al Módulo Cuatro!

Un espacio de aprendizaje y reflexión preparado por **CADESEM** y sus colaboradores, pensado para acompañarles en la tarea de construir entornos laborales más seguros, respetuosos y humanos.

Aquí no vamos a limitarnos a hablar de leyes o reglamentos. Vamos a conversar sobre lo que ocurre en nuestros pasillos, en nuestras reuniones, en la forma en que nos saludamos, nos escuchamos y nos tratamos día a día. Porque la prevención no empieza con un formulario ni termina con una sanción: comienza en cada palabra, en cada gesto y en cada decisión que tomamos como equipo.

En este módulo recorreremos juntos dos caminos que se complementan:

- **Prevenir** el acoso, la violencia y el maltrato, creando condiciones que los hagan imposibles.
- **Proteger** a quienes se atreven a dar el paso valiente de denunciar, a través de canales claros, confiables y accesibles.

A lo largo del contenido, le invitamos a participar activamente:

- **Piense:** ¿Reconozco situaciones similares a las que aquí se describen?
- **Observe:** ¿En qué momentos de mi trabajo puedo aplicar estas estrategias?
- **Actúe:** ¿Qué pequeños cambios puedo implementar hoy para aportar a un entorno más seguro?

La invitación es a leer, reflexionar y, sobre todo, poner en práctica lo aprendido. No para cumplir con una formalidad, sino porque en el sector salud cuidamos vidas... y ese cuidado comienza por cuidarnos entre nosotros y nosotras.

Estrategias de prevención

Cuando hablamos de la Ley Karin y de su aplicación, nos referimos a un compromiso profundo que se traduce en acciones concretas para proteger la dignidad, la integridad y la salud física y mental de todas las personas en su lugar de trabajo. En el sector salud, este compromiso adquiere una relevancia especial: aquí el trabajo no es solo técnica o gestión, sino, ante todo, un encuentro humano. Cada día compartimos espacios, palabras y decisiones con colegas, pacientes y sus familias. Este intercambio es, en la mayoría de los casos, una valiosa fuente de motivación y sentido; sin embargo, si no existen resguardos adecuados, también puede convertirse en terreno fértil para tensiones, conflictos o incluso situaciones de maltrato.

Por ello, este módulo, centrado en la prevención y en los canales institucionales de protección, invita a ir más allá de la simple reacción frente a un problema. Parte de una premisa sencilla pero poderosa: un entorno laboral seguro y respetuoso no surge de manera espontánea, sino que es fruto de un trabajo deliberado y constante, que combina acciones planificadas, protocolos claros y, sobre todo, una cultura organizacional que pone a las personas en el centro. En este sentido, nuestra organización no solo ha asumido el desafío, sino que ha invertido tiempo, recursos y energía en generar estos espacios formativos. No estamos aquí por cumplir una formalidad, sino porque entendemos que la prevención es una inversión en la calidad del trabajo y en el bienestar de quienes lo realizan.

“Poner a las personas en el centro” significa tomar decisiones diarias con criterio humano. Ejemplos sencillos, pero potentes, incluyen:

Ajustar la carga de trabajo de un turno cuando hay ausencias imprevistas, evitando sobrecargar a una sola persona.

Priorizar la resolución rápida de conflictos entre áreas para que no afecten la atención a pacientes.

Mantener espacios breves de reunión para que cada integrante pueda expresar necesidades o inquietudes.

En el marco de la Ley Karin, la prevención tiene un enfoque claro: no esperar a que ocurra un caso para actuar. La verdadera prevención es anticipatoria: consiste en generar condiciones que impidan la aparición de conductas de acoso, violencia o maltrato, identificar tempranamente señales de riesgo y actuar antes de que los problemas se consoliden. Esta es una responsabilidad institucional, pero también una tarea compartida. No compete únicamente a la dirección o a un departamento específico: involucra a cada equipo, cada jefatura y cada persona, porque la cultura preventiva se construye en la interacción diaria.

Ejemplo de señal temprana:

En un servicio de urgencia, una enfermera comenta que un colega suele hacer bromas pesadas sobre su acento extranjero. Si el equipo ignora esta señal y no se aborda, el comentario se podría repetir, aumentar en intensidad y transformarse en acoso. Un abordaje inmediato, incluso con una conversación breve pero clara, puede cortar el problema antes de que crezca.

Este trabajo preventivo cuenta con un respaldo normativo sólido. El artículo 184 del Código del Trabajo obliga al empleador a “tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”, informando sobre los riesgos y manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad. La Ley N° 21.643 refuerza este mandato y exige que cada institución disponga de un Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y de la Violencia en el Trabajo, adaptado a su realidad, elaborado de manera participativa, difundido a todo el personal y revisado periódicamente.

En instituciones grandes, este protocolo puede incluir comités internos de revisión, capacitaciones trimestrales y un sistema de reportes anónimos. En organizaciones más pequeñas, puede consistir en reuniones de equipo, cartillas informativas y una persona de referencia para recibir y orientar denuncias.

Dicho protocolo debe contemplar medidas específicas según el tamaño, rubro y dinámica de la organización, además de un proceso continuo de monitoreo y actualización que permita responder a nuevos desafíos. No se trata de un documento archivado, sino de una herramienta viva que incorpore principios de equidad, inclusión, respeto, gestión responsable de riesgos, tolerancia cero a la violencia y perspectiva de género.

Una estrategia preventiva sólida comienza con la sensibilización. No se puede prevenir aquello que no se reconoce. Por eso, la capacitación debe ir más allá de charlas ocasionales o de requisitos reglamentarios; ha de ser un proceso continuo que permita comprender a fondo qué significa, en la práctica, el acoso laboral, la violencia o el maltrato. Esto implica saber cómo se manifiestan en un pasillo, en una reunión o en una sala de procedimientos; identificar frases, gestos o actitudes que pueden pasar inadvertidos, pero generan daño; y entender las consecuencias reales que tienen para la salud física y emocional de las personas afectadas. En el sector salud, donde la presión asistencial y el estrés son elevados, estos riesgos no son teóricos: están presentes y pueden agravarse rápidamente si no se detectan y abordan a tiempo.

Las directrices de la Ley Karin establecen que la prevención debe incluir mecanismos de identificación y evaluación de riesgos. Entre ellos se cuentan el uso de herramientas como el cuestionario CEAL-SM, el análisis de indicadores (rotación de personal, licencias médicas por causas psicosociales, denuncias previas), entrevistas, grupos focales y revisión de dinámicas laborales. Incluso en organizaciones pequeñas se recomienda realizar observaciones directas y reuniones periódicas para detectar cualquier señal de riesgo de forma temprana.

La sensibilización también implica asumir que todos, sin excepción, tenemos un papel en la prevención. No basta con pensar “yo nunca haría eso” o “yo no soy así”: a veces el problema está en lo que toleramos, dejamos pasar o normalizamos. En este sentido, la capacitación cumple un doble rol: enseñarnos a identificar conductas inaceptables y entregarnos herramientas para actuar, ya sea interviniendo, buscando apoyo o derivando a los canales adecuados.

Otro pilar de la prevención es la comunicación interna efectiva. En un hospital, CESFAM o cualquier centro de salud, la información circula constantemente, pero no siempre de forma clara o constructiva. Una cultura preventiva requiere que todos sepan a quién acudir, cómo plantear una inquietud y qué esperar del proceso. Esto implica que protocolos y políticas sean recursos vivos y accesibles, expresados en un lenguaje claro, donde se indiquen los derechos, los pasos a seguir ante una situación de riesgo y los compromisos institucionales en cada etapa.

El trabajo en equipo es otro elemento esencial. En salud, la mayoría de las tareas dependen de la coordinación entre personas y áreas. Un ambiente de respeto mutuo escucha activa y valoración de cada aporte no solo mejora los resultados clínicos, sino que reduce las posibilidades de conflicto. Las jefaturas tienen aquí un papel clave: reconocer logros, intervenir con justicia en desacuerdos y gestionar diferencias con equidad y transparencia son acciones que fortalecen la prevención.

Hay un aspecto que a menudo se pasa por alto, pero que en salud resulta ineludible: el autocuidado. Aunque la Ley Karin no lo menciona de forma explícita, en este contexto hablar de prevención sin bienestar es quedarse a mitad de camino. Un trabajador agotado, estresado o que siente que su esfuerzo no es valorado es más vulnerable a recibir un trato hostil y también, sin proponérselo, a reproducir conductas dañinas. Por ello, las estrategias preventivas deben incluir medidas que cuiden a quienes cuidan: pausas efectivas, programas de apoyo emocional, espacios para compartir experiencias y liderazgo que fomente el descanso y el equilibrio.

Finalmente, la prevención también se nutre de las buenas prácticas que ya existen. No partimos desde cero: nuestra organización ya cuenta con experiencias y formas de trabajo que han demostrado eficacia para mantener un clima laboral sano. Rescatarlas, visibilizarlas y replicarlas forma parte de la estrategia, pues muchas soluciones efectivas surgen de aprender de lo que ya está funcionando bien.

En síntesis, prevenir no es solo evitar un problema: es construir, día a día, un entorno donde las personas se sientan seguras, respetadas y valoradas. Es un trabajo que exige compromiso, formación, comunicación clara, liderazgo justo, colaboración y cuidado mutuo. Y, sobre todo, es un esfuerzo compartido, donde cada uno tiene un papel que cumplir.

Estrategias de prevención – Ejemplos prácticos

Ejemplo 1 – Taller de sensibilización en pasillos y salas

En un CESFAM, se organiza una “ruta preventiva”: pequeños encuentros de 10 minutos en diferentes servicios (box dental, laboratorio, urgencia) donde un facilitador explica en lenguaje claro qué es el acoso, muestra un caso breve y resuelve preguntas.

Ejemplo 2 – Señalética preventiva

Colocar afiches con frases recordatorias como “Aquí el respeto es parte de nuestro trabajo” junto a QR que llevan al protocolo de prevención. Esto mantiene presente la política institucional sin necesidad de reuniones extensas.

Ejemplo 3 – Monitoreo de riesgo psicosocial

Aplicar el cuestionario CEAL-SM cada 6 meses y cruzar resultados con datos de licencias médicas y rotación de personal para detectar áreas críticas antes de que aparezcan denuncias.

Ejemplo 4 – Capacitación en “micromomentos”

Incorporar cápsulas de 5 minutos sobre convivencia y respeto en reuniones clínicas o de equipo, con ejemplos concretos de lenguaje inclusivo y manejo de conflictos.

Canales de orientación y denuncia

Si en la primera parte nos enfocamos en la prevención, ahora avanzamos hacia un aspecto igualmente esencial: el camino que inicia una persona trabajadora o funcionaria cuando decide romper el silencio. En el marco de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, el canal de orientación y denuncia debe ser una puerta abierta, segura y confiable desde el primer momento. En el sector salud, donde los equipos trabajan bajo una presión constante, dar ese primer paso no siempre es fácil. Por eso, no basta con que exista un protocolo escrito en un documento interno: cada trabajador y funcionario debe saber con claridad a quién acudir, cómo hacerlo y dónde encontrar la información necesaria.

En el Ministerio de Salud, este recorrido comienza con un paso concreto: la solicitud del Formulario VALS, disponible para descarga en la intranet institucional o mediante solicitud directa al correo orientacionvals@minsal.cl. Una vez recibido, se debe completar con el mayor detalle posible, relatando de forma clara los hechos e incorporando, en la medida de lo posible, cualquier evidencia o testimonio que respalde la denuncia.

Cuando el formulario está listo, se debe entregar en formato físico, dentro de un sobre sellado y rotulado como “confidencial”. Para resguardar su entrega, se proporciona incluso una estampilla que facilita el envío seguro. El sobre se presenta en la Oficina de Partes del Ministerio de Salud, ubicada en Mac Iver 541, piso 1, Santiago. Allí, la denuncia se registra oficialmente y se entrega un comprobante que permitirá a la persona denunciante dar seguimiento a su caso. Si por algún motivo no puede o no desea realizar la entrega personalmente, el equipo institucional puede encargarse de gestionarla.

Ejemplo de orientación inicial:

María, técnica en enfermería, ha recibido comentarios denigrantes sobre su apariencia física por parte de un compañero. No está segura si esto constituye acoso laboral. Acude al canal de orientación y allí una profesional revisa su caso, le explica que efectivamente se puede denunciar, le entrega el Formulario VALS y le ofrece acompañamiento para redactar su relato.

A esta ruta interna se suman las obligaciones legales que refuerzan la protección. La Ley N° 21.643 establece que el empleador debe diseñar y difundir, al menos dos veces al año, los canales de denuncia disponibles, identificando claramente tanto los medios internos como los organismos externos, como la Dirección del Trabajo, las mutualidades, el Instituto de Previsión Social, AFP o Fonasa, a los que se puede acudir para denunciar incumplimientos o acceder a prestaciones de seguridad social. Además, exige informar a las personas trabajadoras y funcionarias víctimas de acoso o violencia sobre la posibilidad de recibir atención psicológica temprana a través del organismo administrador de la Ley N° 16.744, como parte de un enfoque preventivo en salud mental.

Al momento de recibir la denuncia, la primera responsabilidad de quien la acoge es escuchar: sin interrumpir, sin emitir juicios y sin adelantar conclusiones. No se trata de investigar ni de evaluar la veracidad de los hechos en ese instante, sino de brindar un espacio de acogida y explicar los pasos que seguirán. Luego, se realiza una evaluación inicial para determinar si lo relatado se enmarca dentro de las conductas reguladas por la Ley Karin y el reglamento interno.

Ejemplo

Si un enfermo manifiesta haber sido objeto de gritos y humillaciones constantes frente a pacientes, la institución podrá considerar que se trata de un caso de maltrato laboral y activar la investigación formal. Si los hechos no se ajustan a la normativa, igualmente se entregará orientación y se derivará a la instancia que corresponda.

Es importante destacar que la ley prohíbe a la entidad empleadora rechazar una denuncia o someterla a un “control de admisibilidad”. Toda denuncia debe ser investigada, ya sea internamente o derivada. Si los hechos constituyen un posible delito, la persona denunciante debe ser informada sobre los canales judiciales correspondientes, y la institución debe facilitar su acceso.

En algunos casos, antes de iniciar la investigación, es necesario adoptar medidas de resguardo inmediato para proteger a la persona denunciante. Estas pueden incluir cambios de turno, reasignación de funciones o, cuando sea posible, la opción de teletrabajo. Son medidas preventivas y no sancionatorias, pero resultan fundamentales para resguardar la seguridad y el bienestar de quien denuncia.

Medidas de resguardo inmediato:

Cambio de turno o área para evitar contacto con la persona denunciada.

Reasignación de tareas mientras dura la investigación.

Implementación temporal de teletrabajo si es posible.

La investigación, una vez iniciada, se debe desarrollar con total imparcialidad y confidencialidad, evitando cualquier forma de revictimización. Esto implica recabar testimonios, revisar registros y comunicaciones, y analizar todos los antecedentes que permitan esclarecer los hechos. Al finalizar, se elabora un informe fundamentado que determina si existió acoso, violencia o maltrato. Con base en este informe, la autoridad adopta las medidas correspondientes, que pueden ir desde una amonestación hasta la desvinculación de la persona responsable. Si se advierte que los hechos podrían constituir delito, se deriva el caso al Ministerio Público.

Todo el procedimiento de investigación debe regirse por principios esenciales:

- Confidencialidad, para proteger la información y a las partes involucradas.
- No discriminación, para asegurar igualdad de trato.
- Perspectiva de género, para abordar desigualdades que puedan incidir en el caso.
- Celeridad, para evitar demoras innecesarias.
- Imparcialidad, para que no medien prejuicios ni conflictos de interés.
- Razonabilidad, para que las decisiones sean proporcionales y fundamentadas.
- Debido proceso, para que todas las partes sean escuchadas y respetadas.

Ejemplo de resultado de investigación:

Si se confirma acoso laboral: amonestación, suspensión o desvinculación de la persona responsable.

Si se detecta un posible delito: derivación inmediata al Ministerio Público.

Si no se acredita la denuncia: cierre del caso, pero con registro del proceso y orientación a las partes para prevenir futuros conflictos.

La fortaleza de este sistema no radica únicamente en formularios, firmas o protocolos, sino en la cultura institucional que lo respalda. Cuando las y los trabajadores y funcionarios saben que el canal existe para protegerlos y no para exponerlos, se atreven a hablar. Y cuando se habla, se actúa; cuando se actúa, se puede prevenir, reparar y transformar el ambiente laboral en un espacio seguro y respetuoso. Ese es, en definitiva, el espíritu que la Ley Karin busca sembrar en cada lugar de trabajo.

Canales de orientación y denuncia – Ejemplos prácticos

Ejemplo 1 – Mapa visual de derivación

Diseñar un diagrama simple que indique: “Si presencias o vives acoso, sigue estos pasos...” con iconos y flechas que indiquen dónde ir y a quién contactar en primera instancia.

Ejemplo 2 – Punto de orientación itinerante

Una vez al mes, el equipo de bienestar laboral instala un módulo informativo en distintas áreas (urgencia, hospitalización, maternidad) para explicar el proceso de denuncia y entregar formularios VALS.

Ejemplo 3 – Seguimiento visible de casos

Sin exponer datos sensibles, publicar trimestralmente en intranet un reporte general: “Se recibieron X denuncias, se resolvieron Y, en Z casos hubo medidas de resguardo”, para reforzar la confianza en el sistema.

Buenas prácticas organizacionales

Entre prevenir y denunciar, existe un espacio clave que sostiene todo el sistema: las buenas prácticas organizacionales. Son las acciones cotidianas, permanentes y planificadas que permiten mantener un entorno laboral sano, respetuoso y seguro.

En el marco de la Ley Karin y del deber de cuidado que establece el Código del Trabajo, estas prácticas no son simples sugerencias: forman parte de las obligaciones institucionales. Son como las vitaminas de la organización: no esperamos a enfermarnos para tomarlas, sino que las incorporamos día a día para fortalecer el clima laboral y reducir el riesgo de acoso, violencia o maltrato.

La primera buena práctica es contar con reglas claras y accesibles para todas las personas. Cada trabajador y funcionaria debe conocer el reglamento interno, el protocolo de prevención de acoso y violencia, y las definiciones que establece la ley. No basta con entregar estos documentos al momento de la contratación o en una capacitación inicial: la información debe estar siempre presente y disponible, mediante charlas periódicas, afiches visibles en espacios comunes, material digital de fácil acceso y espacios para resolver dudas.

Ejemplos de difusión efectiva:

Afiches visibles en áreas comunes (comedores, pasillos, salas de reuniones).

Material digital en intranet institucional.

Charlas breves en reuniones de equipo.

Espacios periódicos para resolver dudas.

Imaginemos que llega una persona nueva al equipo. Si nadie le explica cómo actuar ante un conflicto, a quién acudir o qué pasos seguir, es probable que, en caso de vivir una situación de acoso, no denuncie por miedo o desconocimiento. Por eso, la difusión constante es esencial: asegura que la información esté siempre a mano y no perdida en un archivo olvidado.

Otra buena práctica es la capacitación continua. En el sector salud, los riesgos psicosociales son altos: atendemos a pacientes en situaciones críticas, trabajamos bajo presión de tiempo y recursos, y muchas veces en ambientes muy demandantes. En este contexto, es fundamental que todos sepamos comunicarnos de manera respetuosa, manejar conflictos y reconocer señales tempranas de tensión o maltrato.

La capacitación se debe limitar a cumplir un requisito legal. Debe incluir talleres prácticos, simulaciones y análisis de casos reales para aprender a identificar conductas inaceptables y actuar con seguridad. También debe incorporar la perspectiva de género, la inclusión y la diversidad, para prevenir prejuicios y conductas discriminatorias.

Ejemplo de actividad práctica:

Simulación de un conflicto entre dos integrantes de un equipo clínico, seguida de un ejercicio de mediación guiado para encontrar soluciones respetuosas.

El liderazgo responsable es otro pilar fundamental. Las jefaturas no solo cumplen un rol administrativo: son referentes del clima laboral. Por eso, es buena práctica que quienes lideran equipos reciban formación específica en gestión de personas, resolución de conflictos y aplicación correcta de protocolos.

Un líder que escucha respeta, reconoce el trabajo de su equipo y actúa con justicia frente a un problema, fortalece la confianza y evita que los conflictos escalen. Pensemos en un ejemplo: si un funcionario recibe un comentario ofensivo y lo comunica a su jefatura, lo peor que podría escuchar es “son cosas que pasan” o “no te lo tomes tan a pecho”. Esa respuesta desvaloriza la experiencia y transmite la idea de que la institución no actuará. Por el contrario, una jefatura que escucha, valida y orienta deja claro un mensaje: en esta institución, el respeto no es negociable.

Errores comunes de liderazgo:

Minimizar una denuncia (“son cosas que pasan”).

No dar seguimiento a un conflicto.

No capacitarse en resolución de problemas laborales.

Buenas prácticas de liderazgo:

Escucha activa y sin juicios.

Respuesta oportuna y proporcional.

Otra buena práctica es detectar y atender señales de riesgo a tiempo. Esto puede lograrse mediante encuestas de clima laboral, reuniones periódicas, observaciones en terreno o buzones de sugerencias y alertas. El objetivo no es solo medir satisfacción, sino identificar tensiones, sobrecarga, malentendidos o situaciones que puedan derivar en acoso o maltrato.

Cuando se identifica un riesgo, actuar temprano es clave. A veces basta con ajustar la carga de trabajo, mediar entre personas en conflicto o reasignar tareas para evitar interacciones problemáticas. Una intervención oportuna puede prevenir que un caso llegue a convertirse en denuncia.

El seguimiento y evaluación continua también son esenciales. No basta con implementar medidas: hay que revisarlas y mejorarlas. El protocolo de prevención y las políticas internas deben evaluarse al menos una vez al año, analizando si las capacitaciones han sido efectivas, si los canales de denuncia son utilizados y confiables, y si las medidas adoptadas han dado resultados.

Este seguimiento incluye revisar estadísticas internas: número de denuncias recibidas, tiempos de resolución, medidas de resguardo aplicadas y casos de reincidencia. Estos datos permiten ajustar estrategias y fortalecer áreas débiles.

Indicadores de seguimiento:
Número de denuncias recibidas.
Tiempos de resolución.
Reincidencia de conductas.
Participación en capacitaciones.

Finalmente, una buena práctica organizacional es reconocer y reforzar lo que se hace bien. A menudo, las instituciones se concentran en los problemas y olvidan destacar los logros. Celebrar un trabajo bien hecho, reconocer públicamente actitudes de respeto y colaboración, y compartir historias positivas del equipo fortalece la cultura organizacional y motiva a mantener esas conductas.

Formas de reconocimiento:
Certificados internos de “buen trato” o “trabajo en equipo”.
Publicación de logros en intranet o boletines.
Menciones en reuniones institucionales.

En resumen, las buenas prácticas organizacionales son el terreno fértil donde crece la prevención. Son rutinas, hábitos y acciones que, día a día, construyen un ambiente en el que todas las personas puedan trabajar con dignidad, respeto y seguridad. Y lo más importante: depende de todos nosotros. Cada palabra, cada gesto y cada decisión contribuye a mantener un lugar de trabajo libre de violencia.

Buenas prácticas organizacionales – Ejemplos prácticos

Ejemplo 1 – Reconocimiento de buenas conductas

En la reunión mensual, la jefatura destaca públicamente a trabajadores que demostraron colaboración y respeto, basándose en nominaciones anónimas de compañeros.

Ejemplo 2 – “Pausa activa de respeto”

Cada dos semanas, un equipo realiza una pausa breve de 10 minutos para reflexionar sobre cómo mejorar la comunicación interna y compartir una situación positiva vivida en el trabajo.

Ejemplo 3 – Simulación de conflicto

En una capacitación, dos actores representan un desacuerdo entre enfermera y médico. Los participantes identifican en grupo qué conductas fueron inapropiadas y proponen alternativas respetuosas.

Ejemplo 4 – Mediación preventiva

Si en un servicio se detecta tensión entre dos personas, antes de que se formalice una denuncia, un mediador institucional facilita una conversación guiada para acordar cambios concretos.

Ejemplo 5 – Revisión anual participativa de protocolos

Convocar a un grupo mixto (jefaturas, funcionarios, administrativos) para analizar el protocolo de prevención y proponer ajustes desde su experiencia real en terreno.

Reflexión final

La prevención y la respuesta frente al acoso y la violencia laboral no dependen solo de protocolos o normativas: requieren compromiso, coherencia y acción diaria. La Ley N° 21.643, conocida como *Ley Karin*, nos entrega un marco firme para actuar; pero es la participación activa de todas y todos la que transforma esas reglas en una realidad palpable dentro de nuestros espacios de trabajo.

Cada gesto de respeto, cada intervención oportuna y cada denuncia tramitada con justicia contribuyen a construir un lugar donde el cuidado mutuo sea la norma, no la excepción.

Por eso, le invitamos a:

- **Aplicar lo aprendido** en sus interacciones diarias.
- **Compartir buenas prácticas** para que otros también las repliquen.
- **Mantener una comunicación abierta** con sus equipos y jefaturas.

Recuerde: la cultura preventiva no se decreta, se vive, se refuerza y se transmite con el ejemplo.

Juntas y juntos, podemos garantizar un espacio laboral que proteja la dignidad, la salud y el bienestar de todas las personas. El cambio no comienza en los documentos... comienza en usted, en mí, y en cada una de nuestras acciones cotidianas.