

corresponden a situaciones de acoso laboral. Este volumen revela una verdad incómoda: los espacios laborales siguen siendo foco de daño psicosocial. El acoso, lejos de ser un hecho aislado, se manifiesta como una práctica normalizada y muchas veces invisibilizada.

Contar con protocolos es un avance, pero no basta. Aún falta gestión activa, capacidad de escucha y liderazgo comprometido con erradicar prácticas que afectan no solo a las personas, sino también a la cultura organizacional.

La Ley Karin es un punto de partida, no de llegada. Su verdadero impacto dependerá de cómo las organizaciones asuman su rol preventivo y garanticen entornos laborales realmente seguros y respetuosos.

Emilio Maldonado

Director general Factor Diverso

Ley Karin

Señor Director:

A un año de la entrada en vigencia de la Ley Karin, los datos hablan claro: la Mutual de Seguridad reporta más de 10.500 solicitudes de atención psicológica temprana, de las cuales un 81%