



## LEY KARIN: revisión del perfil de denunciantes de **acoso y violencia en el trabajo** en los primeros meses de su **implementación**





## LEY KARIN: revisión del perfil de denunciantes de acoso y violencia en el trabajo en los primeros meses de su implementación

Katherine Tabilo Navarro<sup>1</sup>Carolina Díaz Rojas<sup>2</sup>

### Resumen

El artículo examina las denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo en los primeros ocho meses de entrada en vigencia de la Ley Karin. Se analizan estadísticamente los registros administrativos con énfasis en el perfil de las personas denunciantes y de las empresas involucradas. Los resultados muestran que, con independencia de la vulneración y el tipo de empresa de la que se trate, las mujeres son las que más denuncian, en particular las más jóvenes y de mediana edad.

### Palabras clave

Ley Karin – Acoso laboral – Acoso sexual – Violencia de terceros – Denuncias

## 1. Introducción

A partir del primero de agosto del año 2024 entró en vigencia la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Conocida como Ley Karin, el objetivo de esta normativa es garantizar espacios laborales seguros y libres de acoso y violencia poniendo foco en su prevención y sanción.

Para lograr sus fines, la ley modifica la definición de acoso laboral de la Ley N° 20.607 del año 2012, conceptualizándola como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Junto con lo anterior, la Ley Karin recoge la definición de acoso sexual de la Ley N° 20.005 del año 2005, entendiendo por tal “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Además, innova incorporando la noción de violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendida como “aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros”.

El acoso y la violencia en el mundo del trabajo son fenómenos de gran relevancia debido a su creciente magnitud y al impacto negativo que tienen en las personas, en las organizaciones y en la sociedad (Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro, 2017; Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005; Ahumada, Ansoleaga y Castillo-Corniglia, 2021). Su medición ha sido abordada tanto a nivel internacional como nacional. Un estudio de la OIT (2022) revela que, en el año 2021, el 22,3% de la población mundial, esto es, unos 743 millones de personas, había experimentado al menos una vez en su vida laboral violencia o acoso en su lugar de trabajo. A nivel global, las mujeres tienen una probabilidad algo mayor que los hombres de estar en esa situación, con un 23,2% y un 22,4% respectivamente, pero en América la probabilidad es más alta

<sup>1</sup> Ingeniera civil matemática. Analista estadístico de la Unidad de Análisis Estadístico del Departamento de Estudios de la Dirección del trabajo. Mail: ktabilo@dt.gob.cl

<sup>2</sup> Socióloga. Investigadora de la Unidad de Investigación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Mail: cdiazr@dt.gob.cl





alcanzando un 39% en el caso de las mujeres y un 30,8%, en el de los hombres, con una brecha más amplia entre ambos sexos. Chile no cuenta con datos actualizados que permitan contrastar la prevalencia en mujeres y hombres. Sin embargo, los antecedentes disponibles son consistentes en señalar que las mujeres enfrentarían un mayor riesgo de sufrir violencia y acoso en el trabajo (Délano y Todaro, 1992; Ansoleaga, Díaz & Mauro, 2016).

Una manera complementaria de observar la magnitud del fenómeno y de seguir su tendencia es atender a las denuncias interpuestas en la Dirección del Trabajo por acoso y violencia. Se sabe que la denuncia es uno de los modos activos de afrontamiento ante estas vulneraciones y que solo una fracción de las personas acude a ella (Délano y Todaro, 1992; Palma, Ahumada, y Ansoleaga, 2018; OIT, 2022). La denuncia es la declaración de una persona trabajadora acerca de una presunta vulneración, con la que se inicia un proceso investigativo que determina si la evidencia es suficiente para considerar que tuvo efectivamente lugar o que hay indicios de su ocurrencia y establecer las sanciones que amerite. Los estudios y reportes disponibles acerca de denuncias por acoso y violencia (Farías y Gómez, 1999; Carrasco y Vega, 2009; Dirección del Trabajo; 2025) tienen un elemento en común: las mujeres aparecen como las principales denunciantes.

Ante este escenario, en este artículo nos proponemos profundizar en el conocimiento de las denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo en el marco de la Ley Karin y determinar el perfil que tienen las personas denunciantes, distinguiendo entre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

## 2. Metodología

Para llevar a cabo el análisis de las denuncias, se tomaron como base aquellas interpuestas ante la Dirección del Trabajo e ingresadas a tramitación entre el primero de agosto de 2024 y el 31 de marzo de 2025. Se consideran los casos en los que la persona trabajadora denunciante es la afectada por la vulneración en cuestión. Así se busca evitar el sesgo que supondría analizar la base de denunciantes para atribuir afectación por la materia denunciada. Se trata, por tanto, de un subconjunto de las denuncias interpuestas y procesadas por la Dirección del Trabajo al 3 de abril de 2025, equivalente al 98% de las presentadas por personas trabajadoras. A partir de esta información, se realizó un análisis descriptivo de los datos.

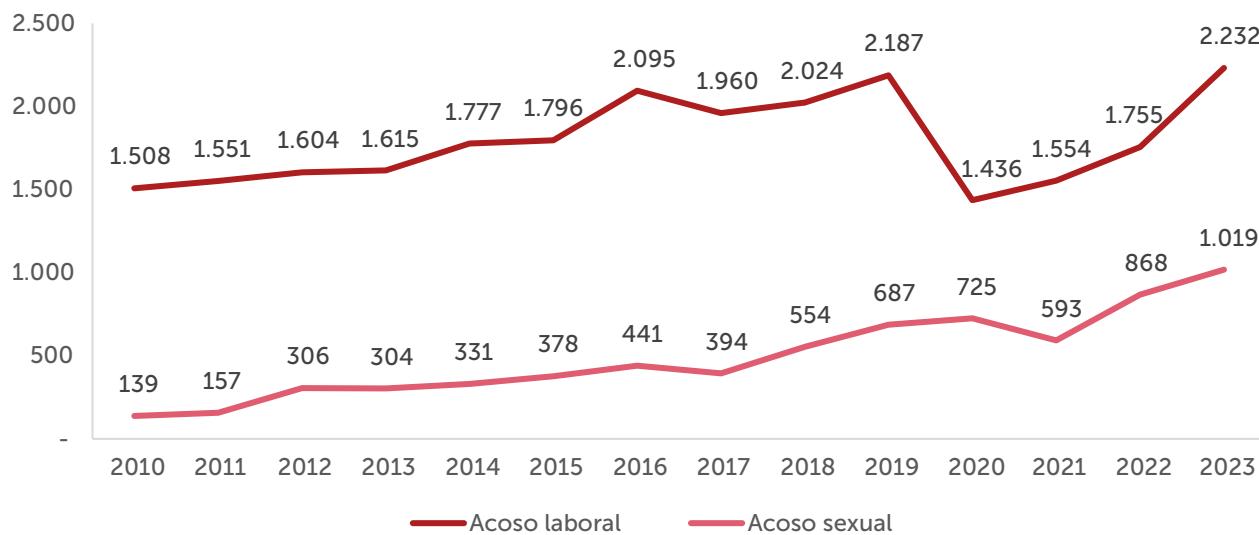
## 3. Aumento de las denuncias por acoso laboral y sexual con la Ley Karin

Es importante señalar que las denuncias por acoso no son nuevas. La Dirección del Trabajo lleva décadas recibiéndolas, investigándolas y reportando su cuantía. Por eso se sabe que tanto las denuncias por acoso laboral como aquellas por acoso sexual han tenido una tendencia al alza en los últimos 15 años. Para el acoso laboral, esta tendencia es más moderada y se vio en mayor medida impactada a la baja por la pandemia por Covid-19<sup>3</sup>, período en el que el conjunto de denuncias recibidas en la Dirección de Trabajo estuvo por debajo de los niveles habituales.

<sup>3</sup> En Chile la alerta sanitaria se extendió entre el 5 de febrero de 2020 y el 31 de agosto de 2023.



**Gráfico 1: Evolución de las denuncias presuntivas de acoso laboral y acoso sexual interpuestas ante la Dirección del Trabajo. 2010 – 2023.**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Por otro lado, las denuncias de acoso laboral son más numerosas que las de acoso sexual en todo el período de referencia. Entre 2010 y 2023 la variación interanual de las denuncias por acoso laboral promedió el 4%, en tanto que el incremento de las denuncias por acoso sexual fue de 19%. La entrada en vigor de la Ley Karin representó una aceleración en la tendencia de los últimos años. Las denuncias pasaron de 2.232 en 2023 a 5.051 en 2024 en materia de acoso laboral<sup>4</sup> y de 1.019 a 1.685 en lo que refiere a acoso sexual<sup>5</sup>, con incrementos interanuales de 126% y 65% respectivamente.

Como explicación a este sustantivo aumento pueden aducirse, a lo menos, razones normativas y culturales. En el primer sentido, la Ley Karin ya no exige la reiteración del acoso laboral para ser tenido como tal, lo que hace que un único evento pueda traducirse en una denuncia, aumentando con ello la probabilidad de que se interpongan denuncias por esta materia. En el segundo sentido, es de esperar que se esté produciendo una mayor concientización en torno a que el acoso y la violencia en el trabajo son realidades inaceptables que deben ser erradicadas del mundo del trabajo. Además de las iniciativas gubernamentales de difusión de la Ley Karin, la propia ley obliga a las entidades empleadoras a actuar preventivamente y, entre otras cosas, a informar acerca de estas materias, canales de denuncia, medidas de resguardo y posibles sanciones. En este contexto es posible suponer que ha habido un impacto en la manera en que las personas trabajadoras conciben el acoso y la violencia, así como en su percepción acerca de la deseabilidad de denunciar cuando se ha vivido una vulneración.

## 4. Las mujeres son las principales denunciantes de acoso y violencia

Los registros administrativos muestran que la mayoría de las denuncias por Ley Karin son interpuestas por mujeres, tanto si corresponden a acoso sexual, como si refieren a acoso laboral o a violencia en el trabajo. La elevada proporción de denuncias interpuestas por mujeres (68%) es elocuente, sobre todo si se considera que ellas representan solamente el 38% de las personas asalariadas del sector privado<sup>6</sup> y que las denuncias interpuestas por otras materias en la Dirección del Trabajo se distribuyen de manera equilibrada entre mujeres y hombres. El acoso sexual es la materia en la que hay una

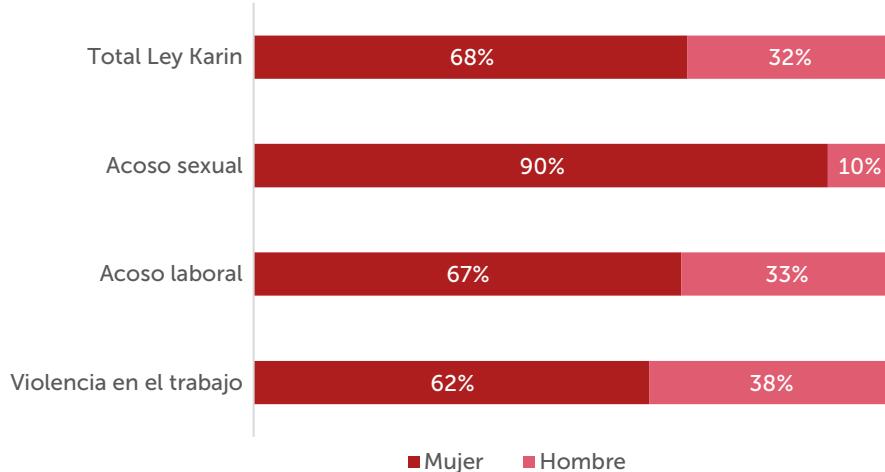
<sup>4</sup> Considerando denuncias por acoso laboral ordinario y procedimiento Ley Karin de acoso laboral.

<sup>5</sup> Considerando denuncias por acoso sexual ordinario y procedimiento Ley Karin de acoso sexual.

<sup>6</sup> Trimestre octubre-diciembre de 2024. Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadística.

mayor proporción de mujeres (90%), pero dadas las diferencias de magnitud entre la cantidad de denuncias por estas vulneraciones, es en situaciones presuntivas de acoso laboral donde hay más mujeres involucradas: 3.208, el 86% del total de mujeres denunciantes por Ley Karin.

**Gráfico 2. Distribución de denunciantes por ley Karin, según materia y sexo**



Fuente: Elaboración propia sobre la base de registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Nota: Se consideran los casos en los que la persona denunciante es la afectada por la vulneración en cuestión y en los que se cuenta con registro de su sexo.

Tanto los estudios internacionales como las mediciones disponibles para Chile indican que las mujeres se ven más expuestas que los hombres al acoso y la violencia en el trabajo. Esto está relacionado con la articulación de dos formas simultáneas de opresión hacia las mujeres en el mundo del trabajo: “un bajo poder formal en la estructura ocupacional y un bajo poder social que emana de relaciones de género que las subordinan y discriminan” (Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro, 2017, p.47). Las normas y convenciones de género organizan las relaciones entre mujeres y hombres, condicionan su acceso a oportunidades y estructuran las interacciones que se dan en diferentes ámbitos (Guzmán y Bonan, 2013), entre ellos, el laboral. Así, el carácter segregado de las ocupaciones en el mercado de trabajo, expresión del orden patriarcal, ayuda a comprender por qué las mujeres tienen una mayor probabilidad de recurrir a la denuncia por Ley Karin. La segregación vertical dice relación con el acceso a posiciones de poder relativamente inferiores en la jerarquía ocupacional y la segregación horizontal, con su concentración en un número reducido de ocupaciones sexualmente tipificadas. Ambos fenómenos tienden a estar relacionados dando origen a estructuras de dominación entre hombres y mujeres (Anker, 1997; Cárdenas, Correa y Prado, 2014) estructuras que constituyen el marco para comprender la mayor prevalencia del acoso y la violencia.

En Chile las mujeres tienen una menor presencia en los cargos directivos y, a medida que aumenta el nivel de responsabilidad dentro de las empresas, disminuye su participación (Fundación ChileMujeres, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, OIT, 2024). Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo<sup>7</sup> del grupo ocupacional compuesto por gerentes, directores y administradores, ellos constituyen el 73,2% y las mujeres sólo el 26,8%. A la asimetría de poder, elemento que suele caracterizar el contexto en el que se da el acoso laboral y sexual, se añade que el tipo de ocupaciones y sectores de actividad en los que se insertan las mujeres las expone en mayor medida. Ellas se desempeñan preferentemente en espacios en los que la violencia de terceros es frecuente, como las ramas de actividad de Enseñanza y Comercio.

<sup>7</sup> Trimestre octubre-diciembre de 2024.



## 5. Acoso sexual

Entre el 1 de agosto de 2024 y el 31 de marzo de 2025, hubo 340 denuncias ingresadas a tramitación en la Dirección del Trabajo por acoso sexual presentadas directamente por la persona afectada. Nueve de cada diez fueron interpuestas por mujeres, lo que indica que se trata de una vulneración a la que están desproporcionadamente expuestas.

Si se observa el perfil etario de las personas denunciantes se advierte que el acoso sexual es denunciado principalmente por jóvenes y adultas jóvenes: el 41% de las mujeres y el 35% de los hombres tiene entre 18 y 29 años, en tanto que el 30% de las mujeres y el 38% de los hombres tiene entre 30 y 39 años. La concentración en el segmento de mujeres jóvenes es tal que el 54% del total de personas que denuncian haber experimentado acoso sexual corresponde a mujeres de menos de 35 años. Cualquiera sea el tramo etario del que se trate, son más las mujeres que denuncian por acoso sexual que los hombres que lo hacen.

Otro aspecto relevante es que se observa un acentuado predominio de la nacionalidad chilena, mayor al que tiene si se considera la participación de personas extranjeras en el total de asalariadas<sup>8</sup>. Así, el 91% de las denuncias de mujeres y el 97% de las denuncias de hombres provienen de personas chilenas. Las personas extranjeras que han denunciado acoso sexual son principalmente de nacionalidad venezolana, boliviana y colombiana. Tanto si se es de nacionalidad chilena o extranjera, la probabilidad de denunciar acoso sexual es mayor si se es mujer.

En términos geográficos, la mayor parte de las denuncias de acoso sexual proviene de las regiones Metropolitana, de Valparaíso, Los Lagos y el Maule, lo que contrasta con la distribución del empleo asalariado en el país que se concentra en las regiones Metropolitana, de Valparaíso y el Biobío. Las regiones con más denuncias de mujeres son la Metropolitana (35%), de Valparaíso (9%), Los Lagos (9%) y el Maule (8%), y las regiones con más denuncias de hombres son la Metropolitana (29%), Los Lagos (12%) y el Maule (9%). En cuatro regiones sólo existen mujeres denunciantes de acoso sexual: Atacama, Ñuble, Los Ríos y Aysén.

Si se atiende al tipo de empresa en el que trabajan las personas que denuncian acoso sexual se observa una concentración en la gran empresa. El 49% de las mujeres y el 47% de los hombres que denuncian se desempeñan en empresas de 200 o más personas trabajadoras. Al observar la distribución de denunciantes en cada tamaño de empresa, siempre hay más mujeres que hombres denunciantes.

El análisis de denuncias por acoso sexual según rama de actividad económica muestra que en ocho de las 19 ramas sólo hay mujeres denunciantes. Por último, es relevante que el 50% de las denuncias se concentre en tres ramas: Comercio (25%), Actividades de servicios administrativos y de apoyo (17%) y Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (8%).

## 6. Acoso laboral

En el período de referencia hubo 4.794 denuncias ingresadas a tramitación por acoso laboral, la materia con más denuncias en el marco de la Ley Karin. De ellas, el 67% fue presentada por mujeres.

Los datos muestran que el acoso laboral es denunciado principalmente por personas de hasta 39 años, con un 55% de las mujeres y 54% de los hombres en ese rango etario. Más de un tercio del total de personas que denuncian haber experimentado acoso laboral corresponde a mujeres de menos de 40 años.

<sup>8</sup> Las mujeres chilenas son el 86,6% de las asalariadas y los hombres chilenos el 88,4% de los asalariados. (Trimestre octubre-diciembre Encuesta Nacional de Empleo, INE)





Las denuncias por acoso laboral son interpuestas en mayor medida por personas chilenas. El 91% de las mujeres y de los hombres lo son. Tanto entre personas chilenas como entre extranjeras las mujeres superan a los hombres en denuncias. Las personas de nacionalidad extranjera que presentan más denuncias por esta materia provienen de Venezuela, Colombia, Bolivia, Perú, Haití y Argentina.

En términos geográficos, la mayor parte de las denuncias presuntivas de acoso laboral son de las regiones Metropolitana, de Valparaíso y de la Araucanía. En todas las regiones hay más mujeres que hombres denunciantes.

El 50% de las denuncias por acoso laboral proviene de personas trabajadoras de grandes empresas, un 50% en el caso de las mujeres y un 48% en el de los hombres. En todos los tamaños de empresa hay más mujeres que hombres denunciantes.

Las ramas de actividad en las que se concentran las denuncias por acoso laboral son Comercio (19%), Enseñanza (12%) y Actividades de servicios administrativos y de apoyo (12%). En todas las ramas hay denuncias de personas de ambos sexos y en la mayoría predominan las mujeres. Sin embargo, hay un acentuado predominio de hombres en algunas de las ramas masculinizadas: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (100%), Explotación de minas y canteras (70%) y Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (69%).

## 7. Violencia de terceros ajenos a la relación laboral

En los primeros cinco meses de la nueva ley, se registraron 348 denuncias interpuestas por personas que declararon haber sido afectadas por violencia de terceros ajenos a la relación laboral. De ellas, el 62% fue presentada por mujeres, lo que muestra que, aunque en menor medida, también en esta materia las mujeres parecen estar más expuestas que los hombres.

La violencia de terceros es denunciada principalmente por personas de entre 25 y 44 años. El 60% de las mujeres y de los hombres se encuentra en ese rango etario. Excepto en los tramos de edad de 25 a 29 años y de 65 años y más, son más las mujeres que denuncian por violencia.

Al igual que en los casos anteriores, existe un marcado predominio de las personas de nacionalidad chilena, mayor al que tienen sobre el total de asalariadas. Así, el 90% de las denuncias de mujeres y el 91% de las denuncias de hombres provienen de nacionales. Ahora bien, cualquiera sea la nacionalidad, la probabilidad de denunciar violencia de terceros es mayor si se es mujer. Las personas de nacionalidad extranjera que presentan más denuncias por esta materia son venezolanas, colombianas y ecuatorianas.

La mayoría de las denuncias de violencia de terceros corresponde a las regiones Metropolitana (27%), de Valparaíso (16%), y del Biobío (9%). En todas las regiones hay denuncias interpuestas por personas de ambos sexos, y en la mayoría de los casos la cantidad de denuncias de ellas supera a la de ellos.

Al diferenciar según el tamaño de la empresa en la que trabajan las personas denunciantes, se advierte que la mayoría corresponde a grandes (46%) o medianas empresas (19%). Salvo en la microempresa, hay más mujeres que hombres denunciantes.

Por último, las ramas de actividad donde se concentran las denuncias por violencia de terceros ajenos a la relación laboral son Enseñanza (17%), Comercio (12%) y Actividades de servicios administrativos y de apoyo (11%). Es de notar la elevada proporción de mujeres del sector Enseñanza que denuncia violencia de terceros (23%), porcentaje que contrasta con el de los hombres del sector (8%) y con el de las mujeres de otras ramas de actividad.





## 8. Conclusiones

A partir del análisis de los registros administrativos relacionados con la Ley Karin, se puede aseverar que las cifras de denuncias de los primeros ocho meses muestran que son las mujeres quienes mayoritariamente perciben haber sido vulneradas en sus lugares de trabajo. Esto es congruente con estudios previos respecto al acoso en el contexto laboral. Este hecho se relaciona con la posición subordinada que ellas suelen ocupar en los espacios laborales, que las expone tanto por tener un bajo poder formal en las empresas, como por tener un bajo poder social producto de relaciones de género que las discriminan (Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro, 2017).

La constatación de que la mayoría de las personas denunciantes son mujeres refuerza la importancia de la aplicación de un enfoque sensible al género en la prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia en el mundo del trabajo. Además, teniendo en consideración que las personas denunciantes de acoso laboral y sexual suelen ser mujeres jóvenes y de mediana edad (el 38% son mujeres de hasta 39 años), cabría adoptar una mirada interseccional que entienda que el género y la edad se combinan para configurar una situación de especial vulnerabilidad en un entorno de poder, como es el lugar de trabajo.

El acoso y la violencia son conductas inaceptables y como sociedad debemos propender a erradicarlas. Dado el énfasis que la Ley Karin pone en su prevención y sanción, es de esperar que avancemos hacia una mayor conciencia de la importancia de construir relaciones laborales que respeten la integridad física y psíquica de las personas.

El aumento exponencial de las denuncias tras la entrada en vigencia de la Ley Karin sugiere que estamos ante un fenómeno que no solo requiere cuantificación, sino también comprensión. Interrogantes de carácter cualitativo emergen con fuerza: ¿quiénes ejercen el acoso?, ¿qué denuncian las personas trabajadoras?, ¿ha cambiado la manera en que se relacionan en sus espacios laborales?, ¿estamos poniendo el foco en la prevención? Mientras la Ley sigue su curso, su verdadero éxito no se medirá sólo en cifras, sino en cómo logre cambiar percepciones y prácticas y, sobre todo, construir entornos laborales más acordes con el respeto de la dignidad humana.





## Bibliografía

**Ahumada, M., Ansoleaga, E. y Castillo-Carniglia, A. (2021).** Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cad Sáude Pública*, 37(2), 1-12. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>

**Anker, R. (1997).** La segregación ocupacional profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías. *Revista internacional del trabajo*, 116(3), 343-370

**Ansoleaga, E., Díaz, X. & Mauro, A. (2016).** Gendered work violence issues and mental health among Chilean women workers. En: J. Gideon (Ed.), *Handbook on Gender and Health* (pp. 203-219). Edward Elgar Publishing.

**Cárdenas, A., Correa, N. y Prado, X. (2014).** Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis Revista Latinoamericana*, 13(38), 397-418.

**Carrasco, C. y Vega, P. (2009).** *Acoso sexual en el trabajo. ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias.* Aporte al debate laboral N°23. Dirección del Trabajo.

**Délano, B. y Todaro, R. (1992).** *Asedio sexual en el trabajo.* Ediciones CEM.

**Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E. y Toro, J. P. (2017).** Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Ciencia & Trabajo*, 58, 42-48.

**Dirección del Trabajo. (2025).** *Informe de denuncias por “Ley 21.643: Prevención y Protección contra el Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo” ingresadas entre el 1º de agosto y 31 de diciembre en la Dirección del Trabajo*.

**Farías, P. y Gómez, M. (1999).** *Acoso sexual en el trabajo. De la impunidad a la acción.* Aportes al debate laboral N°7. Dirección del Trabajo.

**Fundación ChileMujeres, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, OIT. (2024).** *Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023.* <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2024/03/quinto-reporte-de-indicadores-de-genero-en-las-empresas-en-chile-2023.pdf>

**Guzmán, V. y Bonan, C. (2013).** Políticas de género: modernización del Estado y democratización de la sociedad. En C. Díaz y S. Dema (Eds.). *Sociología y Género* (pp. 369-385). Editorial Tecnos.

**Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., Morante, M. E. (2005).** Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17, 627-632.

**OIT. (2022).** *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey.* OIT.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)

**Palma, A., Ahumada, M. y Ansoleaga, E. (2018).** ¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as? *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-13. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1288>

