

## ENCUESTA LEY KARIN - IMPLEMENTACIÓN

Encuesta online desde 7 al 18 de noviembre 2025

415 encuestas validas

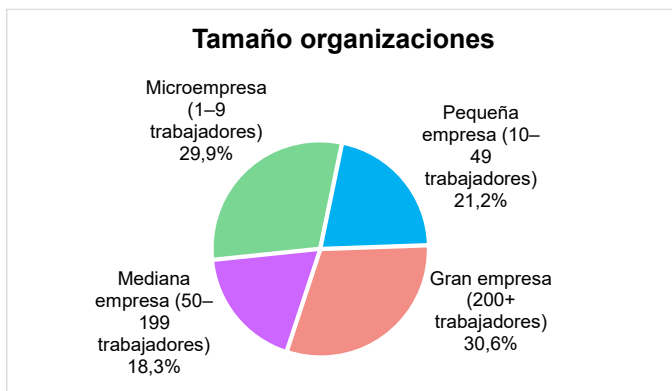
### 1. Tipo de organización

La muestra está compuesta mayoritariamente por empresas privadas, que representan un 82% del total de respuestas (341 casos). En segundo lugar, participan corporaciones u organizaciones sin fines de lucro, con un 9,2% (38 casos), mientras que las instituciones públicas alcanzan un 8,7% (36 casos).

### 2. Tamaño de la empresa o institución

La composición de la muestra da cuenta de una fuerte presencia de empresas de mayor tamaño, lo que influye directamente en la capacidad institucional de responder a la Ley Karin. Un 30,6% de las respuestas proviene de grandes empresas (200 o más trabajadores), segmento que cuenta con mayores estructuras de Recursos Humanos y protocolos formales ya establecidos. Las microempresas también tienen un peso significativo dentro del levantamiento, representando un 29,9%, lo que permite observar las brechas que enfrentan las unidades más pequeñas. A ellas se suman las pequeñas empresas con un 21,2% y las medianas con un 18,3%, completando un panorama donde las MiPymes en su conjunto alcanzan un 69,4% del total de la muestra.

Dada esta distribución y el tamaño de la muestra, el análisis de los resultados se centrará en dos grupos diferenciados, por un lado, las grandes empresas, que representan el 30,6% y, por otro, el conjunto de MiPymes, que concentra el 69,4% de las respuestas y refleja la realidad de organizaciones con estructuras más acotadas, mayores restricciones operativas y distintos niveles de madurez en la gestión interna. Esta separación permitirá identificar con claridad las brechas, desafíos y avances particulares de cada segmento en la implementación de la Ley Karin.



Fuente: Departamento de Estudios CNC

### 3. Recepción de denuncias o situaciones de acoso laboral

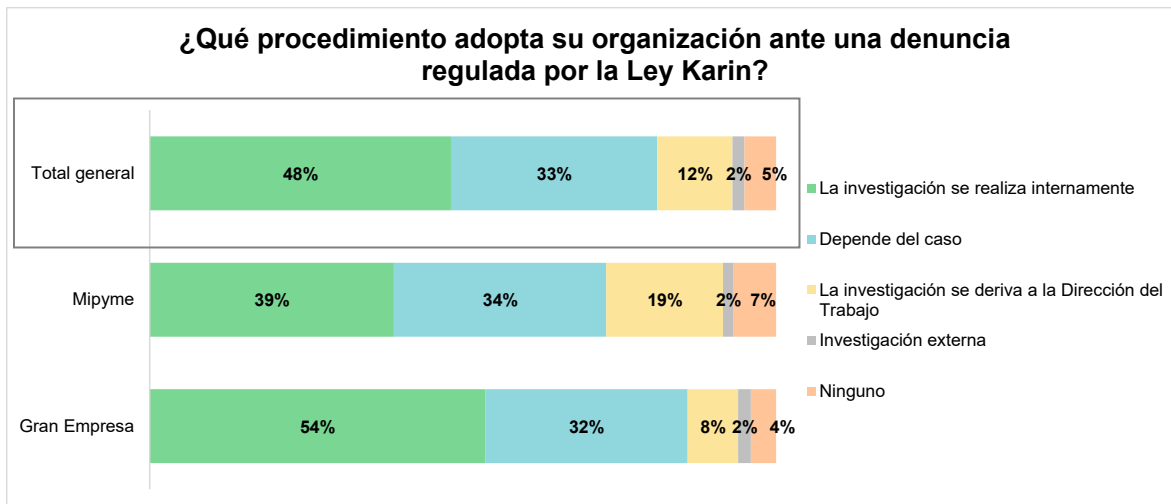
Del total de organizaciones consultadas, el 38% (158 casos) declara haber recibido denuncias o situaciones de acoso laboral desde la entrada en vigencia de la Ley Karin, mientras que un 52% no ha tenido casos reportados y un 10% no cuenta con información clara al respecto.

Al diferenciar por tamaño, se observa que las grandes empresas tienden a reportar más casos (78% con denuncias), consistente con su estructura organizacional más robusta, mayor dotación y sistemas formales de denuncia más establecidos. En contraste, dentro del universo MiPyme (69,4% de la muestra), la proporción de denuncias es menor (20,4% con denuncia), lo que puede atribuirse tanto a un menor número de trabajadores como a la presencia de brechas en los mecanismos de información, cultura organizacional y capacidad interna para identificar o canalizar situaciones de acoso.

### 4. Modalidad de investigación de denuncias

Entre las organizaciones que han recibido denuncias por acoso laboral, se observa una diversidad de mecanismos de investigación. Cerca de la mitad (48%) declara que la investigación se realiza internamente, mientras que un 12% deriva los casos a la Dirección del Trabajo y un tercio menciona que depende del caso la manera de actuar. Sólo un 2% recurre a investigación externa, lo que muestra que este tipo de apoyo aún es poco utilizado.

Al segmentar por tamaño, las grandes empresas, que concentran el 63% de las organizaciones con denuncias, tienden en mayor medida a investigar internamente (alrededor de un 54%) y a combinar procedimientos según el tipo de caso (32%). En cambio, en el universo de MiPymes, la proporción de investigaciones internas es menor (39%), aumenta el peso de respuestas como “depende del caso” (34%) y de los que derivan a la DIRECCIÓN DE TRABAJO (19%) o derechamente la ausencia de un procedimiento establecido (7%). Esto sugiere que, si bien la Ley Karin está empezando a instalarse en las empresas de menor tamaño, persisten brechas significativas en los procesos de investigación.



Fuente: Departamento de Estudios CNC

## 5. Razones para investigar internamente o derivar a la Dirección del Trabajo

Al profundizar en las razones que están detrás de la elección del mecanismo de investigación, se observa que, entre las empresas que optan por investigar internamente, predominan dos motivaciones principales. En primer lugar, un 46% señala que prefiere gestionar estos procesos directamente, lo que refleja una voluntad de mantener el control del caso dentro de la estructura organizacional. En segundo lugar, un 43,5% indica que cuenta con un equipo o especialista preparado para estos temas, lo que confirma que, al menos en parte del universo, la implementación de la Ley Karín se ha acompañado de capacidades internas específicas. Un grupo menor (10,6%) declara además que percibe que la Dirección del Trabajo se está viendo sobrepasada, razón por la cual prefieren no derivar las denuncias.



Fuente: Departamento de Estudios CNC

En contraste, entre las organizaciones que derivan los casos a la Dirección del Trabajo, la razón más mencionada es la mayor confianza en la imparcialidad de la DIRECCIÓN DE TRABAJO, con un 44% de las menciones. A esto se suma un 20% que reconoce que no cuenta con recursos técnicos o profesionales suficientes para realizar la investigación internamente, y otro 20% que señala que la propia ley obliga a derivar en ciertos casos, por ejemplo, cuando existe una relación jerárquica directa entre denunciante y denunciado. Finalmente, un 16% indica que recurrir a la DIRECCIÓN DE TRABAJO se percibe como más seguro jurídicamente.



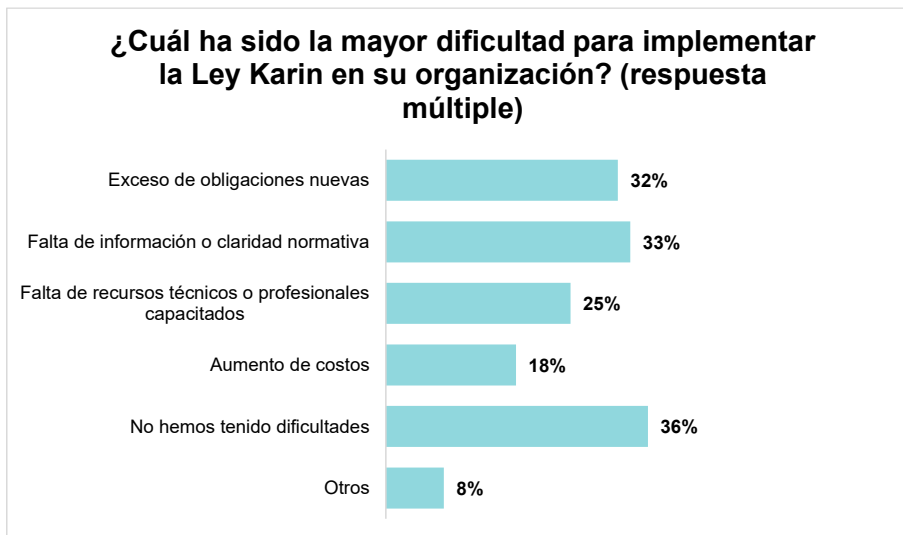
Fuente: Departamento de Estudios CNC

## 6. Dificultades para implementar la Ley Karin (respuesta múltiple)

Un 36% de los encuestados no han tenido mayores dificultades en la implementación de la ley. Luego dentro de las dificultades detectadas, la principal es la falta de información o claridad normativa, señalada por un 33% de las empresas, lo que evidencia que la comprensión de los procedimientos, plazos y requisitos legales sigue siendo un desafío relevante para el sistema. Muy cerca de ello aparece el exceso de obligaciones nuevas (32%), percepción que refleja la carga administrativa y operativa que ha significado adecuarse a los nuevos estándares que exige la Ley.

Un 25% de las empresas menciona falta de recursos técnicos o profesionales capacitados, una brecha particularmente importante en el segmento MiPyme. El aumento de costos asociados (18%) también aparece como una dificultad transversal, sobre todo cuando las empresas deben asumir gastos en capacitación, asesoría externa o fortalecimiento de equipos internos. Finalmente, un 8% menciona otros obstáculos, entre los que destacan la carga administrativa adicional, la falta de tiempo para implementar los cambios y la necesidad de mayor acompañamiento por parte de organismos especializados.

Esta lectura múltiple confirma que las principales tensiones se concentran en claridad normativa, carga de obligaciones y capacidades internas, mientras que la ausencia de dificultades se concentra en empresas con procesos más simples o con menor exposición a situaciones de acoso laboral, especialmente dentro del universo MiPyme.

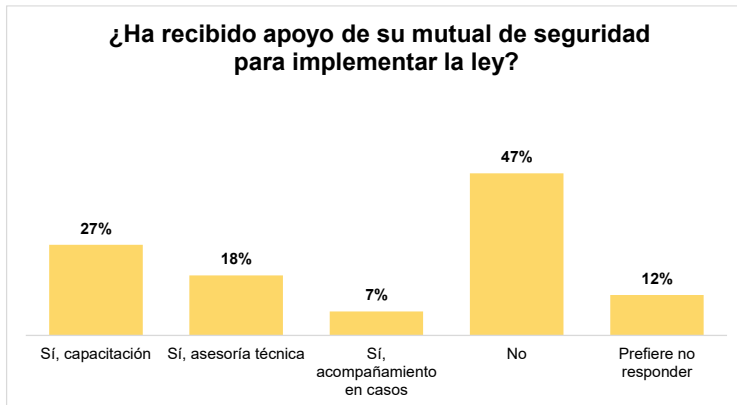


Fuente: Departamento de Estudios CNC

## 7. Apoyo de la mutual de seguridad para implementar la Ley Karin (respuesta múltiple)

El apoyo recibido por parte de las mutuales de seguridad muestra niveles heterogéneos entre empresas de distinto tamaño. En el total de la muestra, un 27% de las organizaciones declara haber recibido capacitaciones, siendo esta la forma de apoyo más frecuente. Sin embargo, al desagregar, se observa una brecha importante, mientras el 38% de las grandes empresas reporta haber recibido capacitación, solo un 22% de las MiPymes accedió a este tipo de apoyo, lo que evidencia una menor llegada de los programas preventivos a las unidades más pequeñas.

En cuanto a asesoría técnica, los niveles son similares entre ambos segmentos, 17% en grandes empresas y 18% en MiPymes, representando un 18% del total. El acompañamiento en casos específicos muestra la mayor brecha, mientras un 13% de las grandes empresas declara haber recibido apoyo directo de la mutual en la gestión de denuncias o situaciones de acoso, solo un 4% de las MiPymes lo reporta. Por el contrario, un 47% del total señala no haber recibido ningún tipo de apoyo, una cifra que sube a 53% en las MiPymes, versus 34% en las grandes empresas. Esta diferencia refuerza la idea de que las empresas de menor tamaño están más expuestas a enfrentar la implementación de la Ley Karin sin acompañamiento externo especializado.



Fuente: Departamento de Estudios CNC

## 8. Apoyo de organismos públicos o privados en la implementación de la Ley Karin

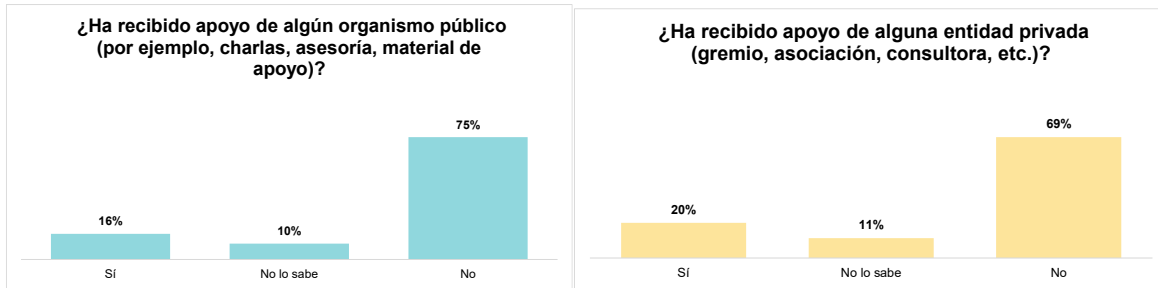
Solo un 16% de las organizaciones declara haber recibido algún tipo de acompañamiento, ya sea a través de charlas, asesoría o material informativo, mientras que un 75% indica que no ha recibido apoyo, y un 10% señala que lo desconoce.

La diferencia por tamaño es marcada, en las grandes empresas, un 26% afirma haber recibido apoyo público, cifra que cae a 11% en las MiPymes. En contraste, el 81% de las MiPymes declara no haber recibido ningún apoyo, lo que confirma nuevamente la desigualdad de capacidades y accesos institucionales entre empresas grandes y pequeñas. En organizaciones de menor tamaño, donde la comprensión normativa y el desarrollo de protocolos suelen ser más difíciles, esta ausencia de acompañamiento puede profundizar las dificultades ya observadas en etapas previas.

Entre quienes sí recibieron apoyo las menciones se distribuyen de manera equitativa entre la DIRECCIÓN DE TRABAJO (37%), organismos del Estado, Ministerios y Gobierno (37%) y Mutualidades (27%).

El apoyo proveniente de entidades privadas es algo mayor que el apoyo público, pero sigue siendo acotado. En el total de la muestra, un 20% de las organizaciones declara haber recibido algún tipo de apoyo por parte de gremios, asociaciones, consultoras u otras empresas, mientras que un 69% indica que no ha recibido apoyo, y un 11% afirma que lo desconoce.

Entre las empresas que sí recibieron apoyo, se observa una distribución diversa entre Gremios o asociaciones (45%), organizaciones o empresas privadas (38%) y consultoras (17%).



Fuente: Departamento de Estudios CNC

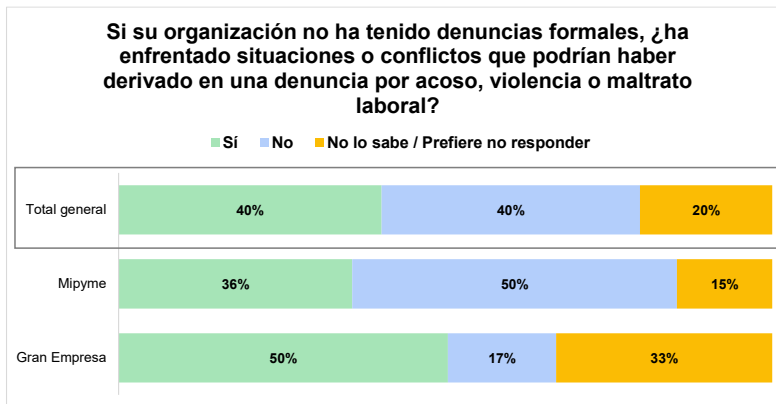
## 9. Situaciones preventivas y percepción

Aunque una parte de las organizaciones no ha recibido denuncias formales, esto no implica ausencia de conflictos internos. De hecho, un 40% del total declara haber enfrentado situaciones o tensiones que podrían haber derivado en una denuncia por acoso, violencia o maltrato laboral. Esto muestra que la ausencia de denuncias formales no necesariamente refleja un ambiente libre de conflictos, sino que también puede responder a barreras de reporte, informalidad de los canales o temor a denunciar.

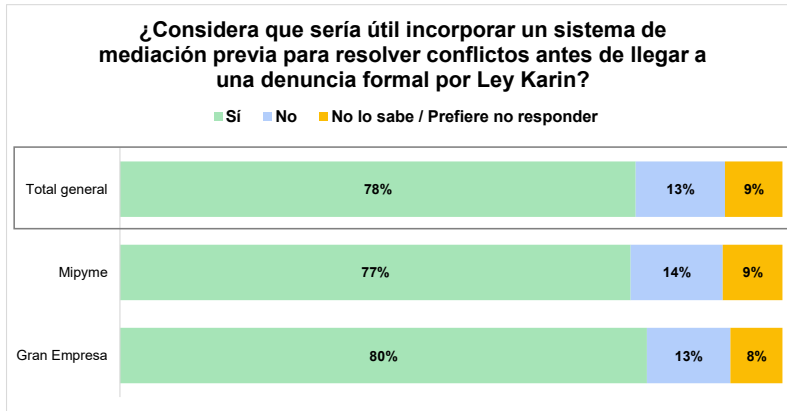
Las diferencias por tamaño son significativas. En las grandes empresas, un 50% reconoce haber tenido este tipo de situaciones, mientras que en las MiPymes la cifra es menor (36%). Por otro lado, el 50% de las MiPymes declara no haber enfrentado este tipo de situaciones, más del doble que las grandes empresas (17%)

Existe un fuerte consenso respecto a la utilidad de contar con un sistema de mediación previa para resolver conflictos antes de llegar a una denuncia formal. A nivel general, un 78% considera que sería útil contar con este mecanismo, percepción que se mantiene casi idéntica tanto en grandes empresas (80%) como en MiPymes (77%). Este alto nivel de acuerdo sugiere que las organizaciones valoran contar con herramientas tempranas para intervenir en conflictos laborales, especialmente frente a la rigurosidad y complejidad que implica un proceso formal bajo la Ley Karin.

Solo un 13% considera que un sistema de mediación previa no sería útil, y un 9% no tiene una opinión clara al respecto.



Fuente: Departamento de Estudios CNC



Fuente: Departamento de Estudios CNC

Entre quienes consideran útil incorporar mediación previa (78% de los encuestados) existe mayor preferencia por un sistema mixto, que combine componentes internos y externos. Un 44% estima que la mediación debería funcionar con un modelo híbrido, integrando participación interna de la empresa y un tercero imparcial. Un 35% prefiere que la mediación sea interna, administrada por representantes de trabajadores y empleador. Finalmente, un 18% opta por un mecanismo externo, administrado por la Dirección del Trabajo u otro organismo, y un 3% menciona alternativas distintas.