

Trabajar para vivir y no vivir para trabajar

E

ste 1 de agosto entró en vigencia la nueva Ley Karin, la que viene a establecer protocolos de prevención del acoso laboral y/o sexual, así como de la violencia laboral.

No hay que olvidar que esta Ley nace y lleva el nombre en conmemoración a Karin Salgado Molina, TENS que se quitó la vida en 2019 por ser víctima de acoso laboral.

¿Me pregunto cuántas mujeres u hombres hay en el mundo laboral que están enfrentando hoy situaciones similares de maltrato psicológico en su oficina? Que terrible es estudiar, ilusionarse con una vida laboral y cuando ingresamos a trabajar vivir situaciones de acoso laboral o más aún, de violencia laboral.

Pasamos más tiempo en el trabajo que en el hogar, en muchos casos convivimos más con compañeros de trabajo que con la familia.

Con los niveles de desempleo en el país, con la baja publicación que se ve de ofertas laborales en los portales de empleo (estamos en niveles similares a la pasada pandemia), tener hoy un empleo es casi un premio por lo cual generar buenos climas laborales es

esencial, tanto para atraer talentos como para retenerlos.

Tener equipos motivados no es simplemente un esfuerzo económico por parte de las empresas, sino también implica generar un buen ambiente laboral y una buena cultura, lo que se conoce en muchos casos como un buen sueldo emocional que ayuda, entre otras cosas, a la salud mental y bienestar de los colaboradores.

Esperemos que esta Ley impida que en el futuro ocurran situaciones como la vivida por Karin, cuya muerte originó esta normativa. Asimismo, anhelamos que sea aplicada de buena fe, tanto por empleados como empleadores, y que no sea utilizada como una herramienta para perjudicar a uno u otro.

Ojalá todos pudieran trabajar para vivir y no vivir para trabajar. Al final de todo, el trabajo es un medio y no un fin.

Francisco González

~

gerente general de Vertical Hunter