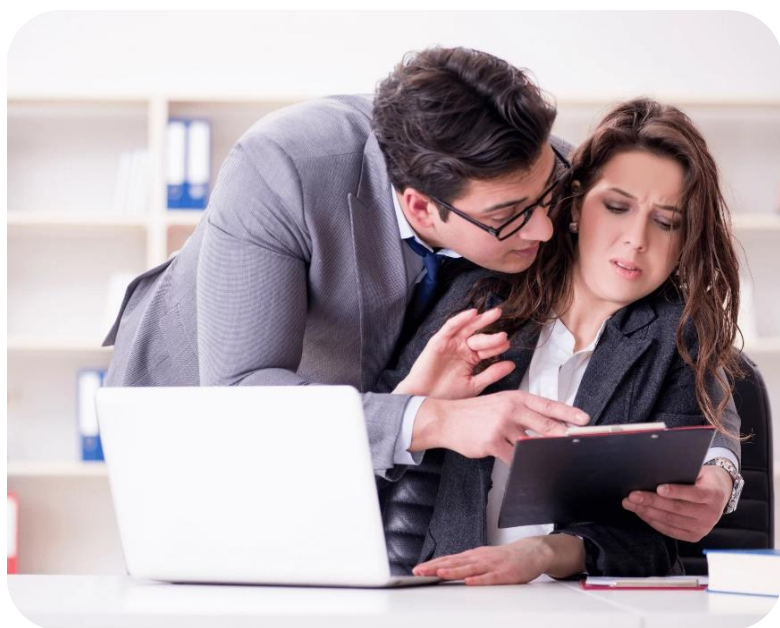




Curso

TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO, LEY KARIN



Red Suma Spa



REDSUMA

GUIA DEL PARTICIPANTE

Esta Guía del participante tiene el propósito de presentar las principales características del curso y orientarle para un desarrollo exitoso del mismo, por favor lea esta guía cuidadosamente y cuantas veces sea necesario, tanto al inicio del curso como durante el desarrollo del mismo.

El manual que se la ha entregado a usted, es un Manual de Auto-aprendizaje, que significa la forma de aprender por uno mismo. Se trata de un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, que el participante realiza mediante el estudio de este manual y la experiencia en sus labores diarias, los cual le permitirá llevar su propio proceso de aprendizaje y obtener conocimientos teóricos y prácticos, a través de la lectura y realización de ejercicios, que serán apoyados por un tutor, quien le apoyara con las dudas administrativas y técnicas asociadas al curso. Quien además le retroalimentará respecto de sus actividades aplicativas.-

Cada módulo de auto-aprendizaje comprende las siguientes actividades:

- Evaluación diagnostica
- Contenido teórico, que desarrolla las temáticas del módulo
- Actividades prácticas aplicativas, para que vaya ejercitando inmediatamente los contenidos revisados.
- Link de apoyo a la instrucción
- Evaluación del modulo

¡Importante! Es necesario que usted dedique al menos 2 horas diarias para leer y trabajar sobre su manual de aprendizaje

Algunas cosas que debes saber antes de empezar

1. Es importante que usted lea detenidamente cada página y vaya realizando las actividades que se le indican.
2. Para hacerlo más fácil, usted tiene que leer las páginas en orden correlativo, no pase a la página siguiente si no ha entendido lo que ha leído, es mejor que se demore más y pregunte a su tutor cualquier duda
3. Se debe finalizar con el contenido y evaluación del primer módulo para continuar con el modulo siguiente, y así, sucesivamente.
4. El tutor le retroalimentará respecto de sus evaluaciones y actividades aplicativas de manera personalizada.

Metodología de Evaluación:

Este curso contará con 2 etapas de evaluación, la primera etapa será de evaluaciones parciales y una segunda etapa de evaluación final escrita que será de forma presencial.

1. Evaluaciones Parciales:

Las evaluaciones parciales se desarrollaran de forma de caso de desarrollo medido con rubrica de evaluación, a momento que usted vaya terminando cada modulo debe enviar por email su evaluación para recibir la retroalimentación pedagógica de parte del tutor y señalarle su nota alcanzada

2. Evaluación Final:

Al final del curso se realizará una evaluación final sincrónica, la cual se coordinara los horarios y fecha con la encargada de su empresa.

3. Las pruebas de por modulo ponderan el 70% de su evaluación final. Mientras que la evaluación final corresponde a un 30% de la nota general.-

Si tiene alguna duda, o consultas con el manual, contáctenos al:

Tutor de curso:

Fono:

Email:

Antes de cada evaluación deberás realizar las 2 actividades aplicativas. El tutor puede ser contactado por las vías señaladas, de lunes a viernes, en horario de 08.00 a 13:00 – 14:00 a 18.00 horas (45 horas semanales). Adicionalmente, el alumno podrá enviar sus dudas o consultar información adicional al coordinador de la actividad, a través de e-mail señalados anteriormente, quien le responderá dentro de 24 horas.

En caso que se altere o interrumpa el normal desarrollo de la actividad, se conversará con la empresa y se reagendarán las fechas del curso, informando a Sence y a los participantes de la situación.

¡Les deseamos Mucho Éxito!

PLAN DE ESTUDIOS

Competencia: Aplicar Técnicas De Prevención Del Acoso Laboral Y Sexual De Acuerdo A Normativa Vigente Ley 21643.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO	HT	H P
Identificar los tipos de acoso De Acuerdo Al Marco legal Internacional y nacional	Unidad 1. Fundamentos del Acoso Sexual y Laboral: → Que es acoso sexual y sus tipos → Formas de acoso sexual → Tipos de acoso sexual → Que es el acoso laboral → Fases del acoso laboral → Tipos de acoso laboral → Grados de acoso laboral → Que es el acoso psicológico → Marco legal nacional e internacional ○ Norma chilena ○ Convenio 190 OIT ○ Ley Karin → Impacto del acoso en salud física, mental y ambiente laboral -	61	1
Reconocer estrategias de prevención del acoso de acuerdo al tipo de acoso y contexto	Módulo 2: Identificación y Prevención del Acoso: → Reconocimiento de conductas de acoso: verbal, no verbal, físico. → Factores que contribuyen al acoso y su perpetuación.	62	

	Estrategias de prevención: promoción de la diversidad, creación de un ambiente laboral seguro y respetuoso.		
describir Procedimientos De Denuncia y actuación ante situaciones De Acoso Sexual Laboral De Acuerdo A Normativa	Módulo 3: Procedimientos de Denuncia y Actuación: → Pasos para denunciar situaciones de acoso de manera segura y confidencial. → Quien puede realizar la denuncia → Procedimiento de denuncia de acoso sexual: según el sujeto victimario - Rol de los líderes en la prevención del acoso.	62	
Aplicar técnicas de gestión del riesgo de acoso en la organización desde un enfoque del liderazgo ético	Módulo 4: Liderazgo Ético y Gestión del Riesgo: → Liderazgo ético ○ características del liderazgo ético ○ Importancia del liderazgo ético ○ Beneficios del liderazgo ético → Responsabilidad del liderazgo en la creación de un entorno laboral seguro. → Identificación temprana y gestión de situaciones de riesgo. - Comunicación efectiva	63	1
	TOTAL	248	2

METODOLOGÍA

Metodología De Autoaprendizaje, Apoyado Con Manual De TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, Avance Según Ritmo Y Capacidades Propias, En Margen De Tiempo Preestablecido X Calendario De Trabajo, Intencionado La Autodisciplina. La estructuración para el aprendizaje es mediante segmentación de los contenidos por unidad, donde el alumno estudiará cada contenido, para posteriormente llevar a la práctica mediante el desarrollo de actividades aplicativas, y luego desarrollar la evaluación del módulo para medir el aprendizaje alcanzado. Sera el tutor quien día a día vaya guiando el aprendizaje, para lo cual hace seguimiento del avance de cada alumno, crea un grupo de wsaap donde a diario hace preguntas referidas al tema en que se va avanzado y aclara dudas de los alumnos. Para quienes no alcancen el aprendizaje, el tutor se contactará directo y le enviara material de apoyo para que pueda interiorizar la temática del curso. Recursos: Manual, Actividades Aplicativas, Evaluaciones Por Modulo. QUE HARA: Enseñanza: 1. Resolución de problemas 2. Resolución de casos, 3. Preguntas de desarrollo. Módulos ordenados de menor a mayor complejidad. COMO LO HARA: Lectura De Contenidos por unidad. casos de que es acoso sexual y tipos de acoso, cuestionario de marco internacional del acoso sexual. Cuestionario de marco regulatorio nacional y procedimientos generales de denuncia de acoso sexual en la empresa. caso de clasificación del acoso sexual, y como se denuncia, que hacer ante una recepción de denuncia en la empresa, caso con cuestionario de preguntas de como prevenir el acoso laboral y sexual en la empresa, fases de acoso y efectos del acoso laboral en la victima.. Este manual de auto aprendizaje contiene en forma detallada y didáctica los contenidos del curso, con ejemplos y espacios de desarrollo para que el participante pueda interactuar a través de la contestación de preguntas y experiencias asociadas al desarrollo de su trabajo diario. El participante contara con el manual de auto aprendizaje como medio didáctico, el participante tendrá el apoyo de un tutor que podrá contactar, enviar sus dudas, consultas o información adicional recibir además retroalimentación técnica personalizada gracias a que contara con email, wsaap y fono del tutor, quien además diariamente preguntara por los avances y dudas a diario. Apoyo tutorías (45 horas semanales): el curso dispone de un tutor de lunes a viernes días

hábiles desde las 09:00 a 18:00. Las respuestas son en un plazo máx. De 24 hrs. Quien, aparte de aclarar dudas y prestar apoyo integral al participante, se contactara telefónicamente con cada alumno para indagar avances y prestar a apoyo a quienes no hayan avanzado en el estudio del material; cada módulo de auto-aprendizaje comprende las siguientes actividades: actividad diagnóstica, contenido teórico que desarrolla las temáticas del módulo y actividades prácticas para que vaya ejercitando inmediatamente los contenidos revisados. Evaluación de contenidos mediante actividad aplicativa. Al finalizar el curso tendrán una charla presencial o sincrónica con el tutor para hacer una retroalimentación final, resolver dudas y consultas, también deben rendir una prueba final, la cual deben desarrollar en forma presencial o sincronica junto al tutor. En caso de que se altere o interrumpa el normal desarrollo de la actividad, se conversará con la empresa y se reagendarán las fechas del curso, informando a sence y a los participantes de la situación, de manera de garantizar que todos los alumnos logren el aprendizaje esperado.

EVALUACIÓN

Criterios de evaluación: Se medirá Si Identifica los tipos de acoso De Acuerdo Al Marco legal Internacional y nacional. Reconoce estrategias de prevención del acoso de acuerdo al tipo de acoso y contexto. describe Procedimientos De Denuncia y actuación ante situaciones De Acoso Sexual Laboral De Acuerdo A Normativa. Aplica técnicas de gestión del riesgo de acoso en la organización desde un enfoque del liderazgo ético. Aplicar estrategias de gestión relacional de acuerdo al contexto de la empresa

Instrumento de evaluación: Evaluación Diagnóstica Mediante Resolución De Cuestionario Medido Con Pauta De Evaluación. Evaluaciones Aplicativas Sumativas Por Módulos De Cuestionarios Medido Con Pauta De Evaluación. Evaluación Final, Caso con preguntas de alternativas Medido Con Pauta De Evaluación

Norma de evaluación: escala de 1,0 a 7,0 siendo 4,0 la nota mínima de aprobación

EVALUACIÓN DIAGNOSTICA

INSTRUCCIONES GENERALES:

Lea atentamente las preguntas, y seleccione la respuesta correcta.

Tiene un plazo de 30 minutos para su desarrollo.

PREGUNTAS

1. ¿Cuál es la definición de acoso sexual según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)?
 - a. Cualquier conducta molesta en el trabajo.
 - b. Toda acción indebida basada en el sexo que afecta la dignidad de hombres y mujeres.
 - c. Un comportamiento incómodo pero no necesariamente sexual.
 - d. Un requerimiento de carácter sexual consentido.

2. Según la Ley de Acoso Sexual en Chile, ¿qué se considera acoso sexual?
 - a. Cualquier acción que pueda resultar en una promoción laboral.
 - b. Conductas amigables entre colegas del mismo sexo.
 - c. Requerimientos de carácter sexual no consentidos que amenacen o perjudiquen la situación laboral.
 - d. Actitudes de respeto hacia los compañeros de trabajo.

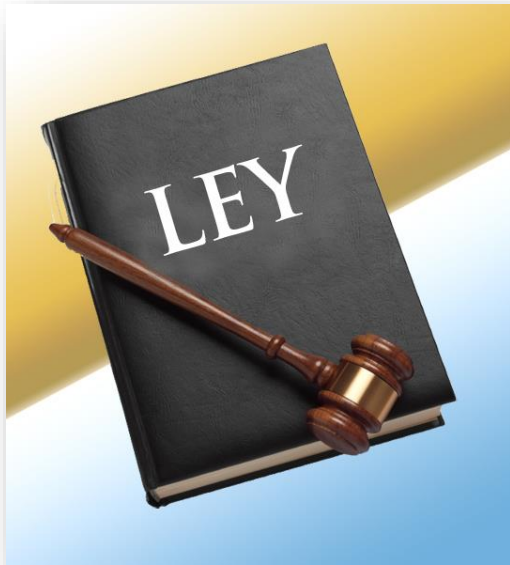
3. ¿Qué aspecto es definitorio de lo que se considera acoso sexual?
 - a. Realizado por cualquier persona en el lugar de trabajo.
 - b. Conductas no deseadas por la persona afectada.
 - c. Requerimientos de carácter sexual.

- RED SUMA SPA

UNIDAD 1. FUNDAMENTOS DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL



1. Que es acoso sexual y sus tipos



El 8 de marzo de 2005, fue promulgada en Chile la Ley de Acoso Sexual (Ley 20.005) por don Ricardo Lagos Escobar, Presidente de la República. Esta ley fue publicada en el Diario Oficial el día 18 de marzo de 2005. Con ella Chile se ha sumado a los países que cuentan con una normativa legal que tipifica y sanciona este antiguo problema, referido a conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan la dignidad de la persona que es objeto de esta conducta sin desearlo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define acoso sexual como:

“Es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe” (OIT).

El código del trabajo define acoso sexual como:

Se considera acoso sexual "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" (Ley 20.005, Código del trabajo).

Fuente:
https://www.minrel.gob.cl/minrel_old/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/manual_autoaprendizaje__ac_sex__oit_y_dt_sector_privado_.pdf

I. Formas de acoso sexual; tipos de acoso sexual

Comportamiento físico de naturaleza sexual

Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, "palmaditas", pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Conducta verbal de naturaleza sexual

Puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento refleja que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual

Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o a gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo

El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que

denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

Formas en que se presenta la conducta del acosado

Comportamiento físico de naturaleza sexual. Conducta verbal de naturaleza sexual.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo

El acoso en el lugar de trabajo tiene lugar en diversos medios y circunstancias: a través de conversaciones telefónicas, vía correo electrónico, durante el almuerzo, a la salida del trabajo. En todos estos casos el acoso sexual se da la excusa de conversaciones sobre asuntos laborales.

II. Tipos de acoso sexual

Dentro de la estructura de una organización, el acoso se puede presentar de dos formas:

- horizontal y
- jerárquico

Acoso horizontal

Es una conducta abusiva entre compañeros de trabajo. Generalmente el acosador es hombre y la acosada es mujer, respondiendo al hecho en que la asimetría de poder está dada no por el rango, sino por un asunto cultural en que se le atribuye al hombre el rol de “sexo fuerte”. Además, es en este tipo de comportamiento donde se expresa la creencia de que la mujer estaría provocando al acosador, desencadenándose un sentimiento de culpa en la afectada. Sucede también a menudo que, en estas circunstancias, el acosador no

entiende que su conducta es ilícita y reprobable, y no desiste de su comportamiento, creyendo que la manifestación de acoso constituye una especie de halago hacia la mujer.

Acoso jerárquico

Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. Este tipo de acoso es más frecuente que el acoso entre colegas de un mismo nivel jerárquico. No es necesario que la persona acosadora sea jefa directa de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre ella. El acoso sexual por parte de sujetos que tienen jefatura puede ser la razón desencadenante, generalmente oculta, de que empleados - usualmente empleadas valiosas - abandonen o pierdan su puesto de trabajo, incluso cuando habían dado muestras de un buen rendimiento.

También puede haber algunos casos de acoso de una persona de rango inferior hacia la persona que tiene un cargo superior.

Fuente:
https://www.minrel.gob.cl/minrel_old/site/artic/20090831/asocfile/20090831111948/manual_autoaprendizaje___ac_s_ex___oit_y_dt_sector_privado_.pdf

2. Que es acoso laboral

Es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral.

En los años `80, se utilizó el término mobbing para denominar a una forma de violencia en el trabajo. Este término proviene del verbo inglés to mob que significa “acosar, asaltar, atropellar, atacar en grupo a alguien”. El acoso laboral se definió como “aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema, y de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo”.

Estudiosos del mobbing han elaborado un listado de acciones que cuando se presentan de manera frecuente pueden convertirse en casos de acoso laboral:

- i. Los superiores jerárquicos niegan la posibilidad de comunicarse adecuadamente a un trabajador; silenciándolo, cuestionando la calidad de su trabajo o criticando su vida privada, y amenazándolo con el fin de aislarlo. La imposibilidad de comunicarse puede incluir que el trabajador sea interrumpido cuando habla o se evita el contacto visual con él.
- ii. Los colegas lehúyen a un trabajador, no hablan con él; los superiores jerárquicos prohíben que se le hable; se le asignan lugares de trabajo aislado, se le hace el vacío, se le anula, etc.
- iii. Acciones de chismorreos, ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, herencia étnica, creencias religiosas, manera de moverse o de hablar, humillaciones y ataques a la reputación o a la calidad profesional de un trabajador mediante calumnias, confabulaciones o evaluaciones de trabajo poco equitativas.
- iv. No se le asignan tareas a un trabajador o se le asignan tareas sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades. También puede tratarse de cambios frecuentes en sus tareas y responsabilidades, con el objeto de disminuir sus capacidades, rendimiento y responsabilidad laboral.
- v. Ataques dirigidos a la salud de la víctima: violencia de tipo verbal, amenazas de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencias y demandas complejas, agresiones de tipo físicas y psicológicas.

Los expertos que han estudiado el hostigamiento en el trabajo han concluido que para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones:

- i. La acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos;
- ii. Los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.
- iii. La existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados).

Fuente: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

I. Fases del acoso laboral

El acoso en el trabajo es un proceso que evoluciona y que tiene diferentes niveles o grados de desarrollo. Se distinguen en cuatro fases que son fundamentales:

Fase 1. Incidentes críticos: Se trata de un incidente específico que puede originar una situación de acoso. No todos los conflictos de convivencia en el lugar de trabajo originan hostigamiento o acoso; solo los conflictos no resueltos que se agravan pueden dar lugar a una futura situación de acoso.

Fase 2. Acoso y estigmatización: en esta fase, la víctima empieza a recibir ataques psicológicos por parte del acosador, que en un comienzo causa desconcierto y trata de evitar. Los colegas de la víctima también pueden verse sorprendidos por esta situación y no prestar la atención que se requiere, restándole importancia e incluso negando lo que ocurre. Estas actitudes provocan el empeoramiento y prolongación de la situación.

Fase 3. Intervención de la autoridad: la jefatura de la organización comienza a ser consciente de la gravedad de la situación, lo que requiere medidas de intervención. Éstas pueden orientarse a la resolución del conflicto o por el contrario, pueden negar u ocultar el problema, lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar de la persona afectada.

Fase 4. Exclusion: debido a que la situación persiste, la víctima puede ser etiquetada como trabajador “difícil” o “problemático” o con problemas de salud mental, lo que terminará por desembocar en una expulsión o abandono del puesto de trabajo. Es frecuente que el trabajador se vea obligado a pedir la baja laboral ante la incapacidad de continuar realizando las labores habituales, o pida licencias médicas que a la larga van acumulando un estado de incapacidad laboral y facilita el despido.



Fuente: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

II. Tipos de acoso laboral

En las organizaciones laborales se pueden dar conductas acosadoras de diferentes tipos: de un superior o jefatura; de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima.

- **El acoso moral de tipo descendente**, es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo, su jefe.

- **El acoso moral horizontal**, se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse a numerosas causas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal. Aquí el acosador busca entorpecer el trabajo de su colega o compañero de trabajo para deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- **El acoso de tipo ascendente**, la persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado. Es poco frecuente pero puede darse cuando un trabajador pasa a tener como subordinados a los que antes fueron sus colegas de trabajo. También puede ocurrir cuando se incorpora una nueva persona a un cargo directivo y desconoce la organización preexistente o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por los subordinados.

Lo que no es acoso laboral:

Es importante tener presente que muchas situaciones ingratas en el trabajo no constituyen necesariamente acoso. Lo que diferencia al acoso laboral de otros problemas similares en el trabajo es la intención de causar daño, el focalizar la acción en una o varias personas, de forma repetida y por un periodo continuado de tiempo. En ausencia de estas características podemos hablar de factores de riesgo en la organización del trabajo pero no de acoso laboral. Hechos aislados de violencia, por muy intensos que sean, no constituyen acoso laboral. Tampoco situaciones permanentes de estrés laboral ni agotamiento en el trabajo, malas condiciones laborales, de higiene o seguridad, ni una mala gestión del personal.

Fuente: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

III. Grados de acoso laboral

Los grados de acoso laboral están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento. Se distinguen tres grados:

- **Primer grado:** La persona es capaz de hacer frente a los ataques de que es objeto y de mantenerse en su puesto de trabajo. Algunas personas ignoran las burlas, humillaciones y encaran a sus agresores. A pesar de esto, la víctima de acoso no puede evitar sentir desconcierto, ansiedad e irritabilidad ante lo que sucede. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- **Segundo grado:** En esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo o reincorporarse a él se hace más difícil. Algunos síntomas que se manifiestan en esta etapa son: síntomas depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada con el tema. En esta fase los familiares y amigos tienden a restarle importancia a lo que está sucediendo.
- **Tercer grado:** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños psicológicos que padece la víctima de acoso requieren de un tratamiento psicológico especializado. Los síntomas indicadores de esta etapa son: depresión severa, ataques de pánico, conductas agresivas, intentos de suicidio. Asimismo, la familia y amigos son conscientes de la gravedad del problema.

Fuente: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

3. Que es acoso psicologico

Como acoso psicológico se entiende "hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Para concebir una acción como acoso psicológico (o mobbing) esta debe ocurrir regularmente (semanalmente) y durante un prolongado periodo de tiempo (por lo menos seis meses).

El acoso es un proceso gradual, durante el cual la persona, desde una posición inferior, se convierte en el objetivo de comportamientos sociales negativos de forma sistemática. Un conflicto no puede ser entendido como una situación de acoso si se trata de un único incidente aislado o si ambas partes en conflicto tienen una "fuerza similar"

Una definición similar la ofrece la investigadora finlandesa Denise Salin, quien define el acoso como "*comportamientos negativos repetidos y persistentes hacia uno o más individuos, que implica un desequilibrio de poder y crea un ambiente de trabajo hostil*" ¹² (p. 1214). En la misma línea lo define el protocolo de actuación sobre el acoso laboral en la Administración Pública, que no considera casos de acoso psicológico aquellas situaciones que ocurran desde relaciones simétricas.

Fuente: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500003#:~:text=Como%20acoso%20psicol%C3%B3gico%20se%20entiende,por%20lo%20menos%20seis%20meses).

a. Marco legal nacional e internacional:

i. NORMATIVA CHILENA

Ley Nº 20.005 – del 18-mar-2005: Tipifica y sanciona el acoso sexual. Promulgada el 8 de Marzo de 2005 y publicada el 18 de Marzo de 2005. Incluye modificaciones al Código del Trabajo.

Es la Ley 20.005 la que tipifica y sanciona el acoso sexual, la cual se caracteriza por ser:

- Un bien jurídico protegido: la dignidad de la persona humana.
- Regula tanto al sector público como privado.

Constituye una nueva oportunidad para generar un diálogo con los trabajadores y sus organizaciones con relación a los climas laborales y las prácticas

El artículo 1 de la constitución política señala: “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derecho”. En la Ley 20.005 el bien jurídico protegido es la dignidad de la persona humana

La Ley obliga a las empresas privadas con diez o más trabajadores permanentes a consignar en el **Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad** lo siguiente:

- El establecimiento de un proceso interno de la empresa al que se someterán las denuncias de acoso sexual;
- Las medidas de resguardo, y
- Las sanciones que se aplicarán.

La Ley 20.005, modifico el Código del Trabajo en algunos artículos con la finalidad de adecuarse a la ley, los artículos modificados fueron:

- **Art. 2:** Incorpora la definición de acoso sexual.
- **Art. 153:** Señala que las empresas que están obligadas a contar con un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deben estipular procedimientos ante situaciones de acoso.
- **Art. 154:** Indica procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.
- **Art. 160:** Incluye entre las causales de terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización las conductas de acoso sexual.
- **Art. 168:** El empleador que haya cumplido con su obligación de contar con un procedimiento de atención de denuncias de acoso sexual no estará afecto al recargo

de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

- **Art. 171:** Considera la posibilidad que el trabajador que termine la relación laboral por acoso sexual de su empleador reclame las indemnizaciones a que tiene derecho, además de emprender las acciones legales que corresponda.

Además, establece que, si el trabajador ha invocado falsamente la causal de acoso sexual de su empleador para terminar la relación laboral y así haya sido establecido por el tribunal, debe pagar indemnización al afectado.

ii. CONVENIO 190 DE LA OIT

Han sido diversos los foros y cuerpos supervisores de Naciones Unidas y la OIT que han condenado el acoso sexual, destacando que éste queda cubierto por una amplia gama de instrumentos internacionales sobre derechos humanos, discriminaciones basadas en el sexo, violencia contra la mujer y salud y seguridad en el trabajo.

Chile ratificó el día 12 de junio de 2023 su participación ante la OIT. Este Convenio y la Recomendación 206 son las **primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

A quien cubre el convenio



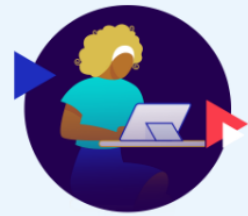
Personas asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacional. Todas las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual.



Personas en formación, incluyendo **pasantes y aprendices**. Trabajadores/as que hayan sido despedidos.



Personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.



Personas que ejercen la **autoridad**, las funciones o las responsabilidades de una **persona empleadora**.

Alcance del Convenio 190

Reconociendo la naturaleza diversa y cambiante del mundo del trabajo, los instrumentos aplican a la violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”



El lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.



Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.



Los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios.



Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.



El alojamiento proporcionado por el empleador.

Fuente:

<https://c190.lim.ilo.org/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20C190%3F,el%20respeto%20en%20su%20centro.>

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-80239.html>

iii. LEY KARIN

La ley Karin, corresponde a Ley 21643, 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.

La nueva Ley, denominada Ley Karin fue promulgada el 5 de enero de 2024. Entra en vigencia el 01-AGO-2024

Objetivo de la LEY:

Mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo

Entre otras medidas de adecuación relacionadas a los lineamientos del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo, esta ley establece, como obligación de las empresas y de los órganos del Estado, **un protocolo de prevención del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo**, reforzando un enfoque preventivo que estaba ausente en la regulación. Además, se avanzó en el perfeccionamiento de los procesos de investigación del acoso sexual y se incorporaron a la regulación las conductas de acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Al mismo tiempo, con las modificaciones realizadas por el Gobierno se refuerza el rol de la Dirección del Trabajo (DT) y de la Contraloría General de la República en los correspondientes procedimientos de investigación, con el objetivo de dar garantías a los y las denunciantes.

Además, esta ley incluye normas relativas al derecho que les asiste a los trabajadores para que el empleador implemente protocolos de prevención de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, estableciendo medidas referidas a resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación.

También, establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, ser compatibles con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implicará, una vez aprobado y en vigencia, la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y erradicar la discriminación de género.

¿Qué empresas se ven afectadas?

Esta ley modifica el reglamento interno obligatorio para empresas de 10 o más trabajadores, incluyendo las nuevas conductas de acoso laboral, sexual y violencia. Para aquellas organizaciones con menos de 10 colaboradores, que no están obligadas a elaborar dicho reglamento, se deberá informar a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo sobre el procedimiento de investigación y sanción que se aplicará a dichas conductas. En todo caso, todas las empresas, independiente de su tamaño, y con el respaldo de los organismos mencionados, deberán poner a disposición protocolos de prevención.

MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO:

1. Nuevos Conceptos:

- Se introducen nuevos conceptos de conductas contrarias a la dignidad en el ámbito laboral, incorporando la perspectiva de género.
- Se redefine el acoso sexual como “requerimientos de carácter sexual”.
- Se modifica el acoso laboral para incluir actos constitutivos de acoso que pueden ocurrir de manera única o repetida.
- Se introduce la categoría de “violencia en el trabajo” refiriéndose a la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Modificación de Actos de Discriminación:

- Se amplían los criterios o categorías de actos de discriminación, agregando la frase “o cualquier otro motivo” para abordar la discusión sobre si el catálogo era abierto o cerrado.

3. Reglamento Interno:

- Se modifican las normas del contenido del reglamento interno para incorporar las nuevas conductas de acoso sexual, laboral y violencia.

- Los empleadores no obligados a tener un reglamento interno deben informar a los trabajadores sobre el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

4. Modificación de Normas sobre Acoso:

- Se incorpora la regulación de acoso laboral y violencia en el trabajo a las normas existentes sobre acoso sexual.
- Se cambia el epígrafe del Título IV del Libro II a “De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo”.
- Se regula el contenido del protocolo de prevención de las conductas de acoso y violencia.

Modificaciones en Otras Leyes:

- **Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:**
 - Se establece la obligación de los órganos de la Administración Pública de contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual.
 - Se definen principios rectores para los procedimientos de investigación en estas materias.
- **Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo:**
 - Se otorgan facultades para iniciar investigaciones o procedimientos sumarios por actos atentatorios a la dignidad de los funcionarios municipales.
 - Se establecen principios rectores para los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- **Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:**

- Se otorgan facultades para iniciar investigaciones o procedimientos sumarios por actos atentatorios a la dignidad de los funcionarios municipales.
- Se establecen principios rectores para los procedimientos de investigación en materia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- **Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades:**
 - Se establece la posibilidad de cesación en el cargo del alcalde o alcaldesa por acoso sexual o laboral, verificado a través de un sumario.
 - Se incorpora una nueva causal de cesación para los concejales por determinación de responsabilidad en procedimientos sumarios por acoso sexual y laboral.
 - Se sujetan a prohibiciones funcionarias a los concejales, incluyendo actos atentatorios a la dignidad como el acoso sexual y laboral.

ASPECTOS RELACIONADOS A LA NUEVA LEY

- **MODIFICACIÓN AL ARTÍCULO 2 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO:**
 - Se modifica la primera parte de este artículo, al establecer que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos del Código del Trabajo, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Se indica que son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
 - Se amplía las hipótesis que podrían fundar un acto de discriminación, al incorporarse que las distinciones, exclusiones o preferencias pueden fundarse en “cualquier otro motivo”.

- **NUEVAS DEFINICIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO:**

- **Acoso Sexual**, entendiéndose 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.
- **Acoso Laboral**, entendiéndose por tal 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.
- **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral**, entendiéndose por tal 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

- **PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO:**

- Se establece la obligación para las empresas de incorporar a sus Reglamentos Internos un protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, el cual debe ser puesto en conocimiento del trabajador al momento de la firma del contrato de trabajo.
- Este protocolo debe contener las exigencias mínimas indicadas en el artículo 211-A del Código del Trabajo.

- **PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN AL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO:**

- En este nuevo apartado, se introduce la obligación para el empleador de adoptar medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar estas conductas.
- Se introducen importantes modificaciones en los procesos de investigación, regulados en los futuros artículos 211-B a 211-E del Código del Trabajo¹, entre los que destaca:
 - La incorporación al Código del Trabajo del procedimiento de investigación de acoso laboral y de violencia en el trabajo (antes existía sólo para el acoso sexual).
 - Para el acoso sexual, laboral y sexual, la regulación específica de los mecanismos de denuncia, de las medidas de resguardo que deben adoptarse, y de la posibilidad de que sean investigados internamente por la empresa o por la Inspección del Trabajo, así como las exigencias mínimas de la investigación, los plazos asociados y las medidas o sanciones que debe adoptar el empleador al concluir la investigación

- **RESUMEN: OBLIGACIONES PARA LA EMPRESA:**

La Ley N°21.643 dispone en sus artículos 1° y 2°, las obligaciones que las entidades empleadoras deben cumplir en estas materias y que son las siguientes:

1. Elaborar, poner en conocimiento e implementar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral, y violencia en el trabajo;
2. Incorporar el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como el procedimiento de investigación y sanción, en el Reglamento

Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 154 N° 12 del Código del Trabajo). Si no existe la obligación de contar con este reglamento, la entidad empleadora deberá ponerlo en conocimiento de las personas trabajadoras al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conjunto con el procedimiento de investigación y sanción, e incorporar en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (art. 67 de la Ley N°16.744) las medidas de resguardo y sanciones aplicables;

3. Informar a las personas trabajadoras los canales de denuncia de los incumplimientos de la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, como de las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones de seguridad social.
 - Para lo anterior, deberán diseñar dichos canales y generar un documento que permita evidenciar que la información fue entregada a las personas trabajadoras; además deben señalar si la denuncia será recibida por el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, la Unidad o Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, Recursos Humanos u otra persona de la entidad empleadora, incluyendo el respectivo correo electrónico y la dirección y/o teléfono.
4. Proporcionar a la persona afectada atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el respectivo organismo administrador de la Ley N°16.744.
 - En este sentido, la atención psicológica temprana otorgada a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la Ley N°16.744, es una herramienta preventiva para abordar la eventual afectación de la salud mental de la víctima, y la derivación que debe realizar el empleador (por un evento de acoso o violencia) es parte de las medidas de resguardo o protección que éste debe adoptar respecto de la persona trabajadora afectada, sin perjuicio de la asistencia voluntaria de la víctima.

En materia de prevención, lo primero que cabe señalar es que el artículo 184 del Código del Trabajo establece que “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

La Ley N°21.643 (Ley Karin), en materia de prevención, establece que la entidad empleadora deberá elaborar, implementar y difundir entre las personas trabajadoras un protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo,

El Protocolo es un instrumento para la gestión de la prevención de estos riesgos en los lugares de trabajo que debe ser elaborado por las entidades empleadoras y que, en conjunto con el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices del procedimiento de investigación de las denuncias, y los instructivos de la Dirección Nacional del Servicio Civil dirigidos a las entidades empleadoras del sector público, constituirán las herramientas que contendrán las normas técnicas destinadas a erradicar o disminuir la violencia o el acoso en los lugares de trabajo.

Es importante que en todo el proceso de elaboración e implementación de este protocolo de prevención se considere debidamente la participación de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus organizaciones sindicales e instancias respectivas (Comités Paritarios de Higiene y Seguridad).

La obligación de elaborar un Protocolo aplica a todas las entidades empleadoras, tanto del sector público como privado:

- Sector Privado: La obligación se encuentra establecida en el artículo 211-A del Código del Trabajo.

- Sector Público: El nuevo artículo 14 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, impone la misma obligación señalada previamente a los organismos públicos de la Administración del Estado

El Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, está conformado por:

- A) La política de prevención sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, en concordancia con los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de manera especial, con los contemplados por la OIT en el Convenio N°190 sobre la violencia y acoso, suscrita por la máxima autoridad de la entidad empleadora. Esto es:
- a. Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - b. Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo
- B) Los contenidos mínimos del protocolo indicados en la Ley N°21.643. Esto es:
- a. Identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
 - b. Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua
 - c. Medidas para informar y capacitar adecuadamente a las personas trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de las personas trabajadoras y los de la entidad empleadora
 - d. Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y el funcionamiento del establecimiento o empresa

- e. Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Fuente: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>

<https://www.gob.cl/noticias/ley-karin-es-realidad-congreso-despacha-proyecto-que-fortalece-legislacion-contra-el-acoso-laboral/>

<https://elsiglo.cl/ley-karin-y-el-freno-al-acoso-en-el-trabajo/>

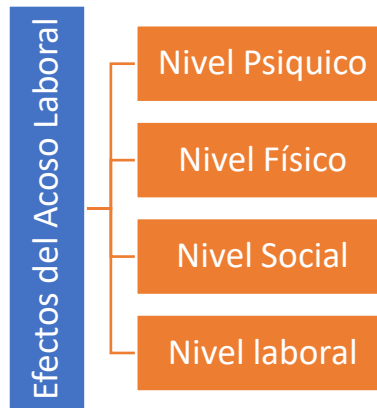
<https://www.parraguezymarin.cl/cms/wp-content/uploads/2023/12/BOLETIN-INFORMATIVO-306.pdf>

https://www.suseso.cl/612/articles-732037_archivo_01.pdf

b. Impacto del acoso en la salud física, mental y el ambiente laboral

Las consecuencias del acoso laboral son desastrosas para quien lo sufre, finalizando habitualmente con la expulsión o abandono del puesto de trabajo del afectado.

Se pueden distinguir, respecto al trabajador afectado de mobbing, efectos en distintos niveles (Martínez, M.; Irurtia, M.; Martínez, C.; Torres, M. & Queipo; B. 2012), que corresponden a:



Revisemos cada nivel:

NIVEL PSÍQUICO:

Es posible encontrar cuadros depresivos graves, individuos con trastornos paranoides e incluso, suicidas.

Con una sintomatología que puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. Pueden darse también sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. También pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención. Los diagnósticos médicos son relativamente compatibles con el síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada. Este tipo de proceso puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías

Por otra parte, la excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a enfermedades más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, individuos con trastornos paranoides e incluso, suicidas.

NIVEL FÍSICO

Diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

NIVEL SOCIAL

Es posible que el sujeto afectado llegue a ser muy susceptible e hipersensible a la crítica, con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o puede también mostrar agresividad u hostilidad u otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es. En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo.

NIVEL LABORAL: Desde este punto de vista, posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos para los que el trabajo es considerado un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing será el abandono de la organización. Las consecuencias del acoso psicológico en el trabajo, además de afectar el rendimiento laboral, pueden ser muy graves, dado que, el objetivo del acosador es derrumbar psicológicamente a su víctima.

Fuente: <https://www.ispch.cl/sites/default/files/NotaTecnicaMobbing.pdf>

https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

Revisemos algunas consecuencias del acoso sexual

Las consecuencias del acoso sexual son muy significativas para sus víctimas. Aparte de los efectos psíquicos y físicos dañinos que provoca, tales como estrés emocional, ansiedad, depresión y enfermedades físicas, entre otros, la persona afectada corre el riesgo de perder su trabajo o se ve limitada o impedida en el desarrollo de carrera. En consecuencia, el acoso sexual lleva a la frustración, pérdida de autoestima, ausentismo y una merma de la productividad: “Las víctimas pueden experimentar graves traumas emocionales, ansiedad, nerviosismo y reacciones físicas que van desde el insomnio hasta la úlcera”. (Liffer, 1992)



Posibles consecuencias del acoso sexual

Psíquicos y físicos	Sociales
→ Estrés → Ansiedad → Depresión → Ira → Impotencia → Insomnio → Fatiga → Disminución de la autoestima - Úlcera	→ Ausentismo → Despido del trabajo → Renuncia al trabajo → Mal desempeño y disminución de la productividad → Fin de la carrera

Existe una variedad y multiplicidad de ambientes de trabajo cuyas características pueden aumentar la probabilidad de ser acosado sexualmente. Por ejemplo, actividades laborales que se realizan en turnos nocturnos, en jornadas extensas, trabajos que obligan a permanecer y residir en campamentos durante varios días mientras dura el ciclo de trabajo, trabajos aislados, entre otras.

APLICATIVO MÓDULO 1

INTRUCCIONES

Lea el siguiente caso y responda de acuerdo a lo consultado

Tiempo: 20 minutos

DESARROLLO

CASO

Camila, fue acosada sexualmente por el gerente general de la empresa donde se desempeña hace más de 5 años, esta situación surgió luego de las fiestas de finales de año, en donde el gerente comenzó a insinuársele y ofrecerle ascenso si acepta sus ofertas sexuales. Dada la situación, Camila habla con el gerente de Recursos Humanos, para que tome cartas en el asunto, el Gerente de Recursos Humanos, amigo del Gerente general, intenta bajarle el perfil a la situación y le dice que son sólo bromas que nos sea grave. Camila se dirige a la inspección del trabajo a poner una denuncia, estando allí la ejecutiva, quien era amiga personal del gerente general, también intenta bajarle el perfil indicándole que no fue un hecho consumado por lo tanto quedara en nada, que esta perdiendo el tiempo. Camila, le indica que es su deber tomar cartas en el asunto porque si no falta a un derecho básico constitucional, dado que la Ley 20.005 es un bien jurídico.

1. ¿Por qué Camila dice que la Ley 20.005 es un bien jurídico y que es la obligación de la ejecutiva procesar la demanda?

- i. Por qué las personas nacen libres e iguales en dignidad y derecho.
- ii. En la Ley 20.005 el bien jurídico protegido es la dignidad de la persona humana
- iii. tienen la obligación tanto la empresa como los representantes de las instituciones gubernamentales de procesar cualquier demanda de acoso sexual.
- iv. Por que las personas tienen derecho a ser respetadas y defendidas

**Seleccione:**

- a. I y ii
- b. Iii y iv
- c. I, ii, iii
- d. I iii iv

APLICATIVO 2 MÓDULO 1

INTRUCCIONES

Lea el siguiente caso y responda de acuerdo a lo consultado

Tiempo: 20 minutos

DESARROLLO caso

Usted acaba de ingresar a trabajar como ejecutiva de ventas en una compañía de teléfonos, estando ahí se da cuenta que el clima organizacional es hostil por la excesiva competitividad entre el grupo de ventas, se da cuenta al pasar 1 semana en su trabajo que hay ejecutivas que parecen tener privilegios en cuanto a los tipos de clientes que le pasa el jefe comercial, sin mayor problema usted continua con su trabajo. Pasado un mes en su trabajo, el jefe comercial la llama a su oficina para felicitarla por el desempeño pese al poco tiempo en la Institución, al despedirse del jefe se siente incómoda en la forma que se despide y como la tomo de su cintura. El día siguiente, la llama a la oficina nuevamente y le entrega 5 contactos de clientes que sólo hay que cerrar el negocio, usted se lo agradece y se retira; al día siguiente hace lo mismo pero le dice que podrían salir a tomar un café al término de la jornada, al terminar la jornada la espera e insiste en que acepte la invitación dada para lo cual la toma de la mano y le dice que no se arrepentirá. Usted se niega y se marcha. Al día siguiente la llama a la oficina al término de la jornada y le dice que ahora si pueden concretar la invitación, que todo tiene un precio en la vida, y que las bases entregadas no son gratis, que debe pagar.



En base al conocimiento general respecto de qué es y qué no es acoso sexual laboral, analice la situación planteada, e indique si es acoso sexual o no.

- a. Es claramente una situación de acoso sexual ejercida por un superior a sus subordinadas, en donde intenta obtener favores sexuales a cambio de datos claves laborales.
- b. -Esta situación hoy en día es considerada un delito, amparada en la ley 20005, la cual rige desde el 18 de marzo de 2005.
- c. No es acoso sexual, por que no ha ocurrido nada concreto entre la ejecutiva y su jefe
- d. A y b
- e. A y c

EVALUACIÓN MODULO 1

INTRUCCIONES

Lea el siguiente caso y responda en base a lo aprendido en este modulo

Tiempo: 30 minutos

Actividad

Carriev es una empresa que presta servicios a la gran minería, la cual luego de ser una empresa familiar en el último año tuvo un crecimiento exponencial debido a que se ganaron 2 proyectos con una empresa minera reconocida de la región. Este crecimiento hizo que aumentaran su personal de planta, contando hoy con más de 30 trabajadores contratados en forma indefinida. Una de las nuevas empleadas se acerca a su jefe directo a pedirle el reglamento interno para revisar los procedimientos internos a realizar ante una situación de acoso sexual, esto debido que hace unos días uno de sus colegas la ha estado hostigando constantemente. El jefe directo le dice que el reglamento interno no considera procedimientos para esta situación, dado que no es obligatorio, pero que lo conversara con sus superiores y le cuenta cómo proceder. La empleada le dice que no puede no estar considerado en el reglamento que es una obligación legal el tenerlo.

1. ¿Tiene o no razón la empleada con lo señalado?

- a. La empleada de la empresa Carriev, tiene la razón dado que la Ley 20.005 que sanciona el acoso sexual.
- b. Si por que la Ley obliga a las empresas privadas con diez o más trabajadores permanentes a consignar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- c. No tiene la razón, por que las empresas no consideran procedimientos sobre el acoso sexual
- d. A y b
- e. A, b, c

- 2. Este cuerpo normativo es el 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.**
 - a. Ley 21643, conocida como ley karin
 - b. Convenio 190 adquirido por Chile con OIT
 - c. Ley 20.005 vigente desde 08-03-2005

- 3. Considerando la nueva normativa, conocida como ley karin, la empresa descrita en este caso se vería afectada por no contar con reglamento interno que considera procedimientos de acoso laboral**
 - a. Si porque es una empresa que cuenta con mas de 10 trabajadores contratados, lo que la obliga a tener un reglamento interno que consideré que hacer en caso de acoso
 - b. No porque el reglamento interno rige para empresas de mas de 50 personas
 - c. Todas las empresas deben contar con un reglamento interno que considere sus políticas en caso de acoso



MÓDULO 2: IDENTIFICACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

1. Reconocimiento de conductas de acoso: verbal, no verbal, físico.

Recordando: El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Las conductas constitutivas de acoso laboral se conciben en términos amplios y constituyen un ilícito de resultado, en tanto para configurarse no exigen acreditar la intencionalidad del victimario.

Revisemos algunas conductas de acoso:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Enviar de manera reiterada correos electrónicos, mensajes de texto, o cualquier otra comunicación por medios digitales que sea contraria a la dignidad de una o más personas.
- Efectuar llamados telefónicos con el fin de humillar, menoscabar o agredir a una persona.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Modificar las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo, sin decir nada al/la trabajador/a.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarle ante otros/as compañeros/as o jefes/as.

- Ignorar o excluir, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (ninguneándolo) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste (como si fuera invisible).

Conductas de acoso verbal

El acoso verbal se produce cuando una persona critica o insulta a otra persona. Es una forma destructiva de comunicación destinada a dañar el concepto de sí mismo de la otra persona y producir en ella emociones negativas. El abuso verbal es un mecanismo de defensa inadaptado que cualquiera puede tener ocasionalmente, como en momentos de gran estrés o incomodidad física. Para algunas personas, es un patrón de conductas utilizadas intencionalmente para controlar o manipular a otros o para vengarse.

Otra definición: El abuso verbal se define como un **“uso excesivo del lenguaje para minar la dignidad y la seguridad de alguien a través de insultos o humillaciones, de forma súbita o repetida”**

¿Cómo saber si soy víctima de acoso verbal?

- Si la persona busca humillarte, burlarse o insultarte de forma pública o privada.
- Si con sus palabras, logra manipularte emocionalmente.
- Descalifica constantemente tu opinión y hace menos tu forma de pensar con insultos o menosprecios.
- Te habla desde una posición de poder, con el fin de subyugarte y hacerte sentir inferior
- Recibes “insultos” disfrazados de halagos, de personas que ni siquiera conoces.

Según explica la especialista Sharon W. Stark, puede incluir:

- Arrebatos agresivos (insultos y humillaciones).
- Acusaciones.

- Culpar a la otra persona.
- Juzgar y criticar de forma humillante o grosera.
- Minimizar, desvalorar a la víctima.
- Desprecio.
- Ordenar, pedir las cosas exigiéndolas, hablar gritando.
- Amenazas.
- Apodosos humillantes o denigrantes.

El abuso verbal hace referencia a insultos y a un comportamiento denigrante hacia otras personas.

Veamos un ejemplo laboral: El jefe ordena utilizando comentarios groseros – incluso delante del resto de compañeros – para referirse a un trabajador o a su trabajo. Existe vejación en público o en privado. Su crítica es constante, humillante y no constructiva.

CONDUCTAS DE ACOSO NO VERBAL

- Silbidos
- Sonidos y expresiones como psst, psst o uaaauuu
- Gestos descriptivos de la anatomía o imitación de la forma de caminar femenina
- Miradas lascivas
- Gestos obscenos
- Codazos entre colegas y risitas cuando pasa una mujer
- Exhibicionismo, incluso masturbación en público
- Invasión del espacio personal: el acosador se acerca demasiado a su “objeto, sigue por la calle, le impide el paso, merodea cerca de su domicilio. Aprovecha la aglomeración para el contacto físico cuerpo a cuerpo y manoseo.
- Gestos de connotación sexual o denigrantes

- Presentación de objetos pornográficos.
- Tocamientos o caricias no deseadas
- Acorralamiento y besos sin consentimiento por parte de compañeros de trabajo

CONDUCTAS DE ACOSO FÍSICO

El acoso físico consiste en la persecución interrumpida e intrusiva a un sujeto con el que se pretende iniciar o restablecer un contacto personal contra su voluntad.

El **bullying físico** es una **forma de acoso en el que se ejerce la agresión física por parte de una persona o varias a otra**. Cuando hablamos de bullying físico incluimos golpes, patadas, empujones, lanzar objetos a la persona o cualquier otra manera de atentar contra el cuerpo y la integridad física de ella.

Este tipo de conducta en el lugar de trabajo puede ser criminal y resultar en cargos. Nunca se debe tolerar el contacto físico no deseado, incluso los empujones juguetones deben estar prohibidos. A continuación, le enlistamos algunas acciones que se consideran acoso físico:

- Golpear, patear o empujar
- Comportamiento amenazante
- Intimidación física
- Destrucción de propiedad

Fuente: <https://ddp.usach.cl/sites/depto-personas/files/8.%20Conductas%20de%20acoso%20laboral.%20Algunos%20ejemplos.pdf>
https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33581/1/BCN_Acoso_Laboral__2022_VF_.pdf
<https://www.milenio.com/policia/es-el-acoso-verbal-aqui-te-decimos-lo-que-debes>
<https://mejorconsalud.as.com/abuso-verbal-ejemplos-recomendaciones/>
https://www.avancepsicologos.com/bullying-fisico/#%C2%BFQue_es_el_bullying_fisico
<https://www.contigocentrolegal.com/blog/tipos-acoso-laboral-como-prevenirlos/>

2. Factores que contribuyen al acoso y su perpetuación.

Existen ciertas condiciones de trabajo que favorecen la incidencia de acoso laboral y donde su corrección y manejo puede prevenir de manera efectiva su presencia.

En general, el acoso laboral es facilitado por ciertas estructuras institucionales y formas de organizar el trabajo en las empresas e instituciones. Cuando las relaciones laborales están cruzadas por marcadas condiciones de competencia e individualismo, frecuentemente las situaciones de acoso laboral no encuentren soluciones por vías alternativas al conflicto ni reacciones solidarias de parte de los otros colegas.

Relaciones de trabajo en las que falta el respeto, la confianza y la lealtad, que se desarrollan en un ambiente de alta competencia personal e individualismo, sin que existan mecanismos claros para resolver desacuerdos y conflictos, y donde priman estilos de gestión autoritarios y arbitrarios, son campo fértil para que se produzcan situaciones de acoso laboral.

Asimismo, el riesgo de aparición de conductas de acoso es menos frecuente en organizaciones donde existen buenos equipos de trabajo, con una comunicación fluida, frecuente y abierta, y donde además existen prácticas adecuadas de enfrentamiento y resolución de los conflictos, que se dan en todo tipo de relación humana. En una organización sana no sólo no se da este tipo de conductas abusivas, sino que además no se permite y se sanciona cualquier tipo de conducta de acoso.

Expertos han mencionado entre los factores de riesgo que favorecen el surgimiento de este tipo de conductas los siguientes:

- a. Un inadecuado diseño de los puestos de trabajo y la falta de definición de las funciones y tareas de cada persona.

- b. Una falta de valoración de los empleados por parte de la organización.
- c. Un inadecuado liderazgo.
- d. Sistemas de comunicación ineficaces.
- e. Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- f. Lugares de trabajo con exposición a altos niveles de exigencias y presiones.
- g. Inexistencia de políticas de manejo y resolución de conflictos.
- h. Falta de políticas sancionadoras de las direcciones de la organización para las conductas de acoso.

Otros autores comentan que entre las causas que generan acoso laboral estarían:

- Baja autoestima,
- Perfeccionismo,
- Envidia,
- Incapacidad para desempeñarse en el trabajo,
- Problemas de personalidad,
- Falta de competencia,
- Familiares,
- Celos profesionales,
- Entre otras

Se puede decir que los factores que influyen en el acoso laboral en las diferentes empresas públicas y privadas, son más frecuentes de lo que se pueda imaginar, trayendo consecuencias negativas personales y organizacionales; en algunos estudios se ha considerado que hay mayor incidencia en los factores de agresión, indiferencia, abuso de poder, interferencia laboral, falta de reconocimiento, conflicto de roles, sobrecarga de trabajo y mal ambiente laboral que en otros factores como exclusión social, ser víctima de rumores, entre otros. Según Peralta, el acoso laboral estaría dado por conductas, palabras y comportamientos abusivos que van en contra de la personalidad e integridad de las

personas acosadas; el hostigamiento laboral, la intimidación, la exclusión y las ofensas estarían relacionados a la persona afectada.

En forma general, las variables más frecuentes en los casos estudiados fueron las miradas hostiles, falta de solidaridad, falta de reconocimiento, negación a llamados, ignorado, negación de información y falta de colaboración.

La literatura científica es amplia sobre el estudio de Moreno et al., explican que cuando las organizaciones realizan más contratos por prestación de servicios que a término indefinido se pueden presentar entre compañeros inconformidades que los lleven a tener conflictos laborales entre sí dañando las relaciones interpersonales, siendo los gritos el factor más influyente

Uno de los factores que determina la presencia de acoso laboral en una empresa es el clima organizacional. Al respecto Qureshi et al. (15) reportan en su estudio una relación negativa entre el clima organizacional y el acoso laboral; en mismo sentido, los autores manifiestan el efecto negativo que tiene estar expuesto a comportamientos agresivos en el trabajo y las horas de sueño, y sugieren que las organizaciones deben controlar el AL por los efectos negativos sobre la salud física y mental de los trabajadores. También en este estudio se encontró que la intimidación es uno de los principales fenómenos causados por un clima organizacional inadecuado.

Fuente:

[https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2952/Cap_6_Factores.pdf?sequence=10&isAllowed=y#:~:text=Algunos%20autores%20comentan%20que%20entre,%2C%20entre%20otras%20\(5\).](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2952/Cap_6_Factores.pdf?sequence=10&isAllowed=y#:~:text=Algunos%20autores%20comentan%20que%20entre,%2C%20entre%20otras%20(5).)

https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

Otros Factores que propician el acoso laboral

Existen una serie de elementos que favorecen la aparición del acoso psicológico en el puesto de trabajo.

En primer lugar, existen factores de índole organizativa como son:

- Sistema con una base deficiente, de comportamiento generalmente autoritario, con poco apoyo sobre y entre sus miembros, que favorece la aparición de falsos líderes o cabecillas.
- La existencia de múltiples jerarquías, sin que exista entre ellas ni internamente a ellas, un organigrama claro y conocido por todos los miembros.
- Los desequilibrios en las cargas de trabajo, excesivas o ficticias, bien sean éstas de tipo físico, mental o psicológico.
- Un deficiente flujo de información, que genera una rumorología creciente y evidentes problemas de comunicación.
- Unos objetivos de trabajo o metas poco definidas o evaluadas.

En segundo lugar, existen factores derivados de una deficiente gestión de los conflictos que puedan surgir en el entorno de trabajo:

- La negación de los hechos, sin investigación previa de éstos.
- La promoción de procesos de estigmatización, tanto positiva como negativa, de las personas de la empresa o institución.

Einarsen y otros investigadores escandinavos describen una serie de organizaciones en las que es más probable la aparición de procesos de acoso: presentan pocas oportunidades de promoción, escasa variabilidad de tareas y trabajos poco interesantes, un clima laboral deficiente, pocas oportunidades de influir sobre el propio trabajo y elevada insatisfacción con el papel de los superiores, así como elevada presión temporal; la falta clara de liderazgo y el abuso de poder son elementos destacados.

En un intento de mantener la competitividad en un mercado cada vez más globalizado, las organizaciones se embarcan en cambios para conseguir beneficios con un coste menor, muchas veces a cargo del capital humano, que disminuye y es tratado de manera cada vez más agresiva; como resultado, los empleados se enfrentan a cargas crecientes de trabajo, incerteza en lo que se refiere a su futuro profesional, aumento de horas de trabajo e incremento de contratación temporal o trabajos a media jornada. Los mandos intermedios se ven presionados por sus superiores y, a su vez, presionan a sus subordinados de forma autoritaria. En estos entornos, el acoso personal puede considerarse como un fin en sí mismo o una forma habitual de alcanzar los objetivos fijados. Las denuncias por acoso en determinados países, como el Reino Unido, se han descrito en forma creciente desde los niveles jerárquicos superiores hacia los inferiores, es decir, se inician los casos en los niveles altos de la jerarquía de mando, y éstos a su vez los perpetúan hacia los niveles inferiores.

Fuente: <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/upcplus/2018/04/26/factores-que-propician-acoso-laboral>

Estrategias de prevención: promoción de la diversidad, creación de un ambiente laboral seguro y respetuoso.

Johnson recomienda para su prevención tres acciones prioritarias: la presencia directiva, la normalización de los comportamientos y el control de los comportamientos; el autor explica que los determinantes del acoso laboral tienen tres niveles distintos, individual, departamental y organizacional, y aunque, los tres son relevantes, las acciones recomendadas se centran en el nivel individual, es decir, en moldear los comportamientos de los individuos. No obstante, para una prevención eficaz se requerirán iniciativas departamentales y organizacionales.

Una de las formas de prevención más efectivas es el hablar del tema en sí. Para hablar del tema apropiadamente no solo basta con definir qué es el acoso laboral, también se deben

abordar mejores prácticas para ello; a continuación, le compartimos algunos consejos para poner en práctica:

- Completar investigaciones exhaustivas sobre las quejas de acoso de manera rápida y eficiente.
- Todas las investigaciones deben proceder de manera uniforme y tratar a los empleados de manera consistente y justa.
- Asegúrese de que las investigaciones de quejas sean realizadas por alguien con capacitación y experiencia en tales asuntos, como un oficial de recursos humanos o un abogado de acoso laboral.
- Ayude a todos los empleados a sentirse seguros para participar en la investigación reforzando que las represalias contra cualquier persona que coopere con una investigación son ilegales.
- Garantizar un proceso en el que el acusado reciba un trato justo y el denunciante se sienta respetado.
- La obligación del empleador es abordar el acoso que ha ocurrido, ponerle fin y evitar que vuelva a ocurrir.
- Es importante no esperar a que el acoso se vuelva “grave o generalizado” antes de tomar medidas.
- Algunas opciones a explorar para abordar la conducta de un acosador y prevenir futuros abusos incluyen: imponer medidas disciplinarias o correctivas; reasignación; degradación, o exigir a los acosadores que asistan a sesiones específicas de capacitación o asesoramiento.
- Una queja o una investigación por sí sola podría ser una señal de que sería beneficioso más capacitación para los empleados.

¿Cómo evitar la violencia laboral?

Evitar la violencia en el lugar de trabajo debe ser una prioridad principal para todos los empleadores porque al protegerlos se sentirán seguros y más productivos.

Aquí hay cuatro maneras de ayudar a prevenir el acoso laboral en Estados Unidos:

1. **Realizar verificaciones de antecedentes de los nuevos empleados:** En algunos casos, un empleado que es más probable que se vuelva violento en el lugar de trabajo tendrá antecedentes de violencia doméstica u otros cargos que podrían ser una señal de advertencia. Realizar una verificación de antecedentes después de que se haya hecho una oferta de trabajo revelará problemas anteriores con la ley.
2. **Crear una política en el lugar de trabajo sobre violencia y acoso:** Se debe crear y compartir con los empleados una política clara sobre la violencia en el lugar de trabajo. La política debe definir el acoso en el lugar de trabajo y establecer una tolerancia cero a la violencia.
3. **Plan de formación:** Los empleadores deben brindar capacitación a los empleados sobre la violencia en el lugar de trabajo y un plan de acción de emergencia para prepararse para lo peor.
4. **Reconoce las señales de advertencia:** Los gerentes y empleados deben reconocer y estar atentos a las señales de advertencia de que un compañero de trabajo puede volverse violento. Las conductas más comunes son:
 - Aislamiento de los compañeros de trabajo
 - Acosar a compañeros de trabajo
 - Comentarios suicidas
 - Quejarse de que no están siendo tratados de manera justa
 - Fuerte caída en el desempeño laboral o la puntualidad

- Señales de paranoia
- Cambios de humor extremos

Algunas medidas preventivas

- La empresa debe contar con una política preventiva: tener conocimiento de todos los factores de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, contar con medidas de corrección y prevención de estos riesgos.
- Establecer mecanismos de difusión de las medidas de prevención.
- Capacitar a los trabajadores, miembros de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sindicatos y a todo el personal de la empresa, sobre las medidas para prevenir el acoso laboral.
- Fijar procedimientos de manejo de conflictos para prevenir conductas de acoso: creando un sistema de quejas y denuncias y un procedimiento para abordar e investigar estos conflictos.
- Otra alternativa que puede contribuir a eliminar la posibilidad de que exista acoso en el trabajo es la aplicación de buenas prácticas laborales en las empresas, que cada organización adopte conforme a su estilo de gestión y cultura particulares, medidas para prevenir la ocurrencia de acoso moral.

Algunos ejemplos de buenas prácticas laborales son:

- Elaborar guías informativas sobre acoso laboral para todo el personal de la empresa, realizar acciones en los lugares de trabajo donde se sospecha presencia de acoso

laboral como diagnósticos y mejoramientos de climas laborales; elaborar listas de chequeo que permitan detectar la presencia de acoso laboral e informar a los trabajadores sobre factores de riesgo y factores protectores.

Acciones sencillas que se pueden realizar para prevenir el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo:

- No hagas comentarios sobre el cuerpo de una persona si ella no te lo pide.
- Si al menos una vez te han dicho que no quieren salir contigo, no insistas.
- No envíes fotos íntimas de ti si la otra persona no te lo solicita.
- No toques a nadie sin su consentimiento.
- No pongas excusas ni justifiques el comportamiento obsceno de tu amigo.
- Deja de usar tu posición de poder para que alguien salga o tenga intimidad contigo.
- Si has enviado varios mensajes de texto, cartas o mails a una persona que te gusta y no has recibido respuesta, o en su defecto, te han dicho que te detengas, no necesitas ninguna explicación, solo deja de enviarle mensajes.
- No hagas bromas sexistas.
- No digas o uses piropos para socializar. Esta es una forma de violencia y sin darte cuenta, puedes incomodar a las personas.
- Si la persona que te gusta se toma unos tragos o está bajo la influencia del alcohol, no asumas que (esa situación de vulnerabilidad) es tu oportunidad para intimar con ella.
- No asumas que una persona quiere tener relaciones sexuales contigo, sin importar lo que haya pasado en el pasado.
- No preguntes sobre la vida sexual de otras personas, ellos y ellas no quieren escuchar de tu vida sexual, ni tampoco quieren contarte la suya.
- No compartas las fotos de desnudos que te envíen, eso rompe la confianza depositada en ti y es un delito.
- Si ves a alguien en peligro o siendo acosado, intercede y difunde la situación.

→ Si alguien te dice que fue atacada/o o agredida/o sexualmente, no asumas que está exagerando o fue su culpa. Escúchale, créele y hazle sentir segura/o y comprendida/o.

Fuente: <https://www.contigocentrolegal.com/blog/tipos-acoso-laboral-como-prevenirlos/>
[https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2952/Cap_6_Factores.pdf?sequence=10&isAllowed=y#](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2952/Cap_6_Factores.pdf?sequence=10&isAllowed=y#:~:text=Algunos%20autores%20comentan%20que%20entre,%2C%20entre%20otras%20(5).)

:~:text=Algunos%20autores%20comentan%20que%20entre,%2C%20entre%20otras%20(5).

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ACOSO LABORAL: REPORTE DE CASOS Y REVISIÓN DE LA LITERATURA Gina Coll Coll -

Luisa Sierra Herrera - Arelis Visbal Cadavid¹ Martha Mendiñeta-Martínez² Mónica Gómez-Barbosa

https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-95386_archivo_fuente.pdf

<https://revistaporsermujer.com/formas-de-prevenir-el-acoso-y-hostigamiento-sexual-en-el-trabajo/>

APLICATIVO MÓDULO 1

INTRUCCIONES

Lea el siguiente caso y responda de acuerdo a lo consultado

Tiempo: 20 minutos

DESARROLLO

caso

Usted acaba de ingresar a trabajar como ejecutiva de ventas en una compañía de teléfonos, estando ahí se da cuenta que el clima organizacional es hostil por la excesiva competitividad entre el grupo de ventas, se da cuenta al pasar 1 semana en su trabajo que hay ejecutivas que parecen tener privilegios en cuanto a los tipos de clientes que le pasa el jefe comercial, sin mayor problema usted continua con su trabajo. Pasado un mes en su trabajo, el jefe comercial la llama a su oficina para felicitarla por el desempeño pese al poco tiempo en la Institución, al despedirse del jefe se siente incómoda en la forma que se despide y como la tomo de su cintura. El día siguiente, la llama a la oficina nuevamente y le entrega 5 contactos de clientes que sólo hay que cerrar el negocio, usted se lo agradece y se retira; al día siguiente hace lo mismo pero le dice que podrían salir a tomar un café al término de la jornada, al terminar la jornada la espera e insiste en que acepte la invitación dada para lo cual la toma de la mano y le dice que no se arrepentirá. Usted se niega y se marcha. Al día siguiente la llama a la oficina al término de la jornada y le dice que ahora si pueden concretar la invitación, que todo tiene un precio en la vida, y que las bases entregadas no son gratis, que debe pagar.

En base al conocimiento general respecto de qué es y qué no es acoso sexual laboral, analice la situación planteada, e indique si es acoso sexual o no.

- f. Es claramente una situación de acoso sexual ejercida por un superior a sus subordinadas, en donde intenta obtener favores sexuales a cambio de datos claves laborales.
- g. -Esta situación hoy en día es considerada un delito, amparada en la ley 20005, la cual rige desde el 18 de marzo de 2005.
- h. No es acoso sexual, por que no ha ocurrido nada concreto entre la ejecutiva y su jefe
- i. A y b
- j. A y c

EVALUACIÓN MODULO 1

INTRUCCIONES

Lea el siguiente caso y responda en base a lo aprendido en este modulo

Tiempo: 30 minutos

Actividad

Carriev es una empresa que presta servicios a la gran minería, la cual luego de ser una empresa familiar en el último año tuvo un crecimiento exponencial debido a que se ganaron 2 proyectos con una empresa minera reconocida de la región. Este crecimiento hizo que aumentaran su personal de planta, contando hoy con más de 30 trabajadores contratados en forma indefinida. Una de las nuevas empleadas se acerca a su jefe directo a pedirle el reglamento interno para revisar los procedimientos internos a realizar ante una situación de acoso sexual, esto debido que hace unos días uno de sus colegas la ha estado ostigando constantemente. El jefe directo le dice que el reglamento interno no considera procedimientos para esta situación, dado que no es obligatorio, pero que lo conversara con sus superiores y le cuenta cómo proceder. La empleada le dice que no puede no estar considerado en el reglamento que es una obligación legal el tenerlo.

1.¿Tiene o no razón la empleada con lo señalado?

- a. La empleada de la empresa Carriev, tiene la razón dado que la Ley 20.005 que sanciona el acoso sexual.
- b. Si por que la Ley obliga a las empresas privadas con diez o más trabajadores permanentes a consignar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- c. No tiene la razón, por que las empresas no consideran procedimientos sobre el acoso sexual
- d. A y b
- e. A, b, c

APLICATIVO MÓDULO 2

INTRUCCIONES

Lea la siguiente actividad y responda de acuerdo a lo consultado

Tiempo: 20 minutos

ACTIVIDAD

1. ¿Cuáles son los tipos de acoso sexual en el trabajo?

- a. Acoso sexual verbal, acoso sexual físico, acoso sexual psicológico.
- b. Acoso sexual verbal, acoso moral, acoso laboral.
- c. Acoso verbal, acoso físico, acoso psicológico.
- d. A y b

2. Algunas medidas preventivas

- i. La empresa debe contar con una política preventiva: tener conocimiento de todos los factores de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, contar con medidas de corrección y prevención de estos riesgos.
- ii. Establecer mecanismos con algo de difusión de las medidas de prevención, pero con mucha cautela para que nadie se asuste
- iii. Capacitar a los trabajadores, miembros de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sindicatos y a todo el personal de la empresa, sobre las medidas para prevenir el acoso laboral.
- iv. Fijar procedimientos de manejo de conflictos para prevenir conductas de acoso: creando un sistema de quejas y denuncias y un procedimiento para abordar e investigar estos conflictos.
- v. contribuir a eliminar la posibilidad de que exista acoso en el trabajo es la aplicación de buenas prácticas laborales en las empresas, que cada organización



adopte conforme a su estilo de gestión y cultura particulares, medidas para prevenir la ocurrencia de acoso moral.

Seleccione:

- a. I , II, III, IV
- b. I , III, IV
- c. I,III,IV,V
- d. III,IV,V

3. ¿Cuál es la mejor manera de prevenir el acoso sexual en el ámbito laboral?

- a. Ignorar cualquier situación de acoso sexual y no denunciarlo.
- b. Informarse sobre el tema, promover la igualdad y respeto en el trabajo, y denunciar cualquier caso de acoso sexual.
- c. Aceptar el acoso sexual como una situación normal en el ámbito laboral.
- d. A y c

APLICATIVO MÓDULO 2

INTRUCCIONES

Lea la siguiente Actividad y responda de acuerdo a lo consultado

Tiempo: 20 minutos

ACTIVIDAD

- 1. Los gerentes y empleados deben reconocer y estar atentos a las señales de advertencia de que un compañero de trabajo puede volverse violento. Son conductas de alerta (marque las que considere correctas):**
 - a. Aislamiento de los compañeros de trabajo
 - b. Acosar a compañeros de trabajo
 - c. Comentarios misóginos en el trabajo
 - d. Quejarse de que no están siendo tratados de manera justa
 - e. Fuerte alza en el desempeño laboral o la puntualidad

- 2. Son diversos los factores que contribuyen al acoso y su perpetuación, de las siguientes alternativas seleccione cuales son algunos de estos factores determinados por los expertos:**
 - a. Un inadecuado diseño de los puestos de trabajo
 - b. la falta de definición de las funciones y tareas de cada persona.
 - c. Lugar de trabajo sin reglas y muy relajados
 - d. Una falta de valoración de los empleados por parte de la organización.
 - e. Inexistencia de políticas de manejo y resolución de conflictos

EVALUACIÓN MODULO 2

INTRUCCIONES

Lea el siguiente caso y responda en base a lo aprendido en este modulo

Tiempo: 30 minutos

Actividad

Rosario está siendo acosada por Juan un compañero de trabajo, los demás compañeros no le ponen mucha atención a lo que Rosario está viviendo, ya que dicen solo ser piropos y palabras de alago las Juan dice le dice. Dada la situación, Rosario habla con el gerente de Recursos Humanos, para que tome cartas en el asunto, el Gerente de Recursos Humanos, amigo de Juan, intenta bajarle el perfil a la situación y le dice que son sólo bromas que nos sea grave. Dada la situación

1. Ante este caso, seleccione cuál de las siguientes alternativas son situaciones que reflejan acoso verbal:

- a. Te habla desde una posición de poder, con el fin de subyugarte y hacerte sentir inferior
- b. Recibes “halagos” disfrazados de insultos, de personas que ni siquiera conoces.
- c. Si la persona busca humillarte, burlarse o insultarte de forma pública o privada.
- d. Descalifica constantemente tu opinión y hace menos tu forma de pensar con insultos o menosprecios.

2. Las siguientes conductas son casos de:

- Sonidos y expresiones como psst, psst o uaaauuu
- Gestos descriptivos de la anatomía o imitación de la forma de caminar femenina



- Gestos obscenos
- Codazos entre colegas y risitas cuando pasa una mujer
- Tocamientos o caricias no deseadas

Seleccione:

- a. Conductas de acoso sexual
- b. Conductas de acoso laboral
- c. Conductas de acoso verbal
- d. Conductas de acoso no verbal



MÓDULO 3: PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA Y ACTUACIÓN

1. Pasos para denunciar situaciones de acoso de manera segura y confidencial.

Para tramitar una queja de acoso laboral, el trabajador deberá presentar una denuncia por escrito a la Inspección del Trabajo o a la Dirección del Trabajo.

Esta denuncia debe incluir los hechos, los nombres de los involucrados y los documentos relevantes. Una vez recibida la denuncia, la autoridad competente iniciará una investigación.

Si se determina que el acoso es cierto, se impondrán sanciones a la empresa, como la suspensión de contratos, el pago de indemnizaciones la reformulación de la política de acoso y la adopción de medidas para prevenir el acoso en el futuro.

Para probar un caso de acoso laboral, es importante tener evidencia directa de la conducta abusiva. Esta evidencia puede incluir:

- Actas de reuniones.
- Correos electrónicos.
- Documentos de la unidad que demuestren el trato desigual.
- Documentos médicos de la víctima.
- Instrucciones por escrito y cualquier otro material relevante en donde se evidencie trato desigual.
- Mensajes de texto.
- Peritajes psicológicos y psiquiátricos.
- Testigos directos de los hechos.

Esta evidencia debe ser cuidadosamente presentada y revisada para asegurar que se está solicitando una solución justa para la situación. Además, es importante recordar que el acoso laboral es una acción penal y puede acarrear consecuencias legales para aquellos que lo cometan.

Acoso ascendente

El acoso laboral ascendente es una forma de acoso laboral en la que una persona con una posición jerárquica superior es agredida por uno o varios subordinados. Esto puede ocurrir cuando una persona es contratada desde el exterior y sus métodos no son aceptados por sus subordinados, o cuando una persona es ascendida a un cargo y debe dirigir y organizar a antiguos compañeros que no están de acuerdo con la elección. En Chile, el acoso laboral ascendente es una forma de violencia laboral reconocida por el Ministerio de Salud y la Comisión para Prevenir y Erradicar el Acoso Laboral (CPEM). La Ley 20.123 establece que el acoso laboral es un delito y sanciona a los responsables con penas de prisión. La ley también establece la obligación de las empresas de informar y prevenir el acoso laboral.

Esta ley también establece la obligación para las empresas de informar y prevenir el acoso laboral. Además, el Ministerio de Salud y la Comisión para Prevenir y Erradicar el Acoso Laboral (CPEM) han reconocido el acoso laboral ascendente (acoso de los trabajadores a su jefe) como una forma de violencia laboral. Para prevenir el acoso laboral ascendente, las empresas deben establecer una cultura de respeto y tolerancia, promover el diálogo entre los empleados, establecer políticas y procedimientos para manejar situaciones de acoso y asegurar que todos los empleados reciban capacitación sobre el acoso laboral.

Fuente: <https://cispa.cl/2023/01/21/acoso-laboral/>

Procedimiento

En caso de acoso sexual se debe seguir el siguiente procedimiento:

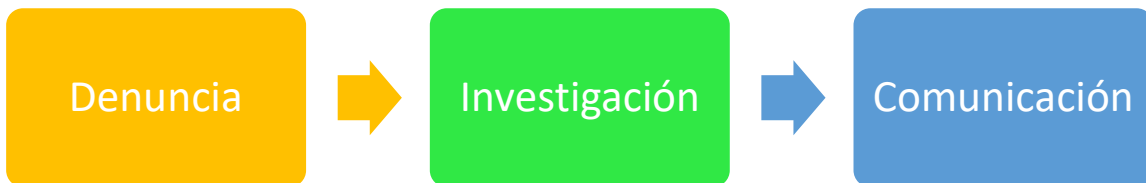
- 1º. La víctima de acoso sexual, debe entregar su denuncia, por escrito, a la dirección de la empresa establecimiento o servicio en que trabaja o directamente en la Inspección del Trabajo correspondiente a la comuna donde presta servicios.
- 2º. El empleador que recibe la denuncia, tiene dos alternativas: puede optar por realizar directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación.

- 3º. La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.
- 4º. Si la denuncia es hecha por la víctima o es derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, la investigación se realizará en los mismos términos indicados anteriormente.
- 5º. Finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunica los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

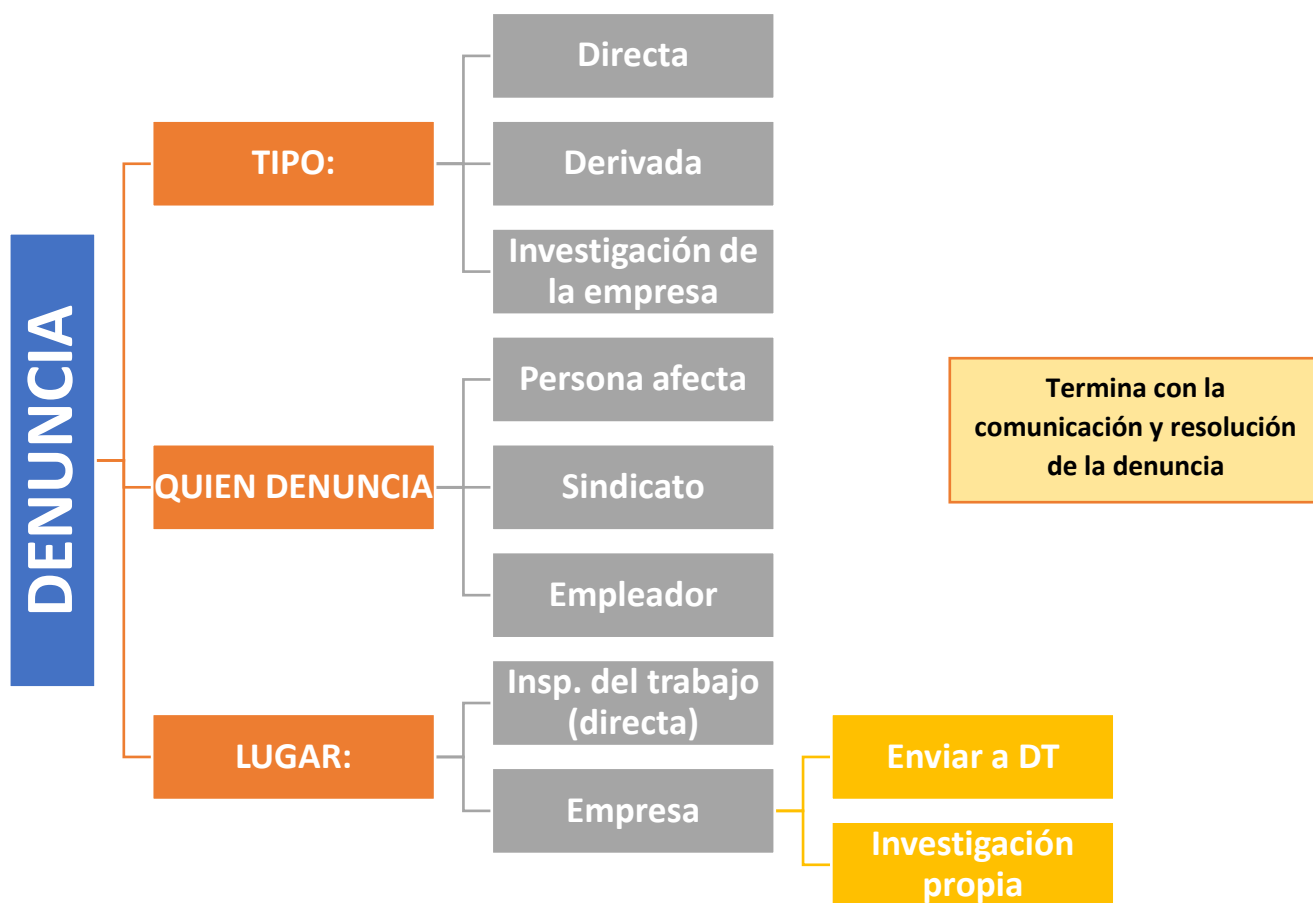
Fuente: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-80884.html>

Revisemos en detalle el proceso

El esquema general del procedimiento asociado a la denuncia de acoso sexual.

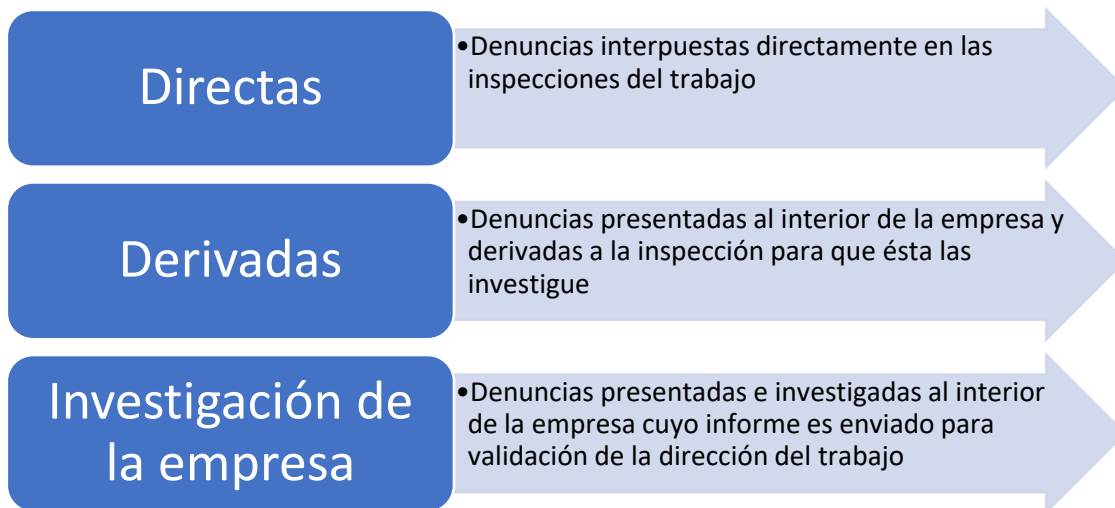


Y detallado el proceso de denuncia seria:



*elaboración propia

Para avanzar en la tipificación de las conductas de acoso sexual, la Dirección del Trabajo clasifica los casos según el tipo de denuncia y las características del sujeto acosador.



Según las características del sujeto acosador, las denuncias pueden apuntar a los siguientes sujetos:

- Empleador
- Superior jerárquico/Inferior jerárquico
- Par

Quién puede realizar la denuncia

Una denuncia puede ser presentada:

- Por la persona afectada
- Por el sindicato en representación de ella o
- Por su empleador

En cuanto a lugar, la denuncia puede ser presentada:

- A la inspección del trabajo (denuncia directa) o
- A la empresa

A su vez, la empresa que recibe una denuncia puede decidir:

- Enviarla a la inspección del trabajo (denuncia indirecta) o
- Hacer su propia investigación

A continuación, abordaremos cada uno de estos puntos en forma más detallada.

La ley establece que la denuncia de acoso sexual puede ser efectuada por el propio afectado o por el sindicato de la empresa, establecimiento o servicio, o por el empleador. Evidentemente, si la denuncia es presentada por el empleador el acoso ha sido realizado por un trabajador y no por el empleador.

Los sindicatos pueden desempeñar un papel muy importante frente a una denuncia de acoso sexual, dando apoyo a los trabajadores afectados y, más aún, realizando la denuncia a nombre del trabajador, si fuere el caso.

La ley faculta a la organización sindical para "representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados" y a "velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales". Art. 220, números 2 y 3 del Código del Trabajo

Vemos, entonces, que el sindicato tiene el derecho a representar al trabajador o a varios de ellos - si el acoso fuere colectivo - para formular la denuncia. Una directiva sindical bien preparada puede ser un apoyo fundamental para una persona que ha sido acosada y no se siente en condiciones de hacer la denuncia.

Un punto importante a tomar en cuenta es que, si bien la denuncia puede ser presentada por la directiva sindical respectiva, la primera gestión que debe hacer el fiscalizador al momento de iniciar la visita inspectiva, es entrevistar a la persona acosada para que ratifique la denuncia. Esto debe hacerse siempre, de modo que el fiscalizador debe comenzar su trabajo con la denuncia hecha directamente por la persona acosada o ratificada por esta persona, si hubiera sido hecha primeramente por la directiva sindical o por el empleador.

Independientemente de la denuncia por acoso sexual, la persona víctima de esta situación tiene derecho a hacer llegar su reclamo por escrito a la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o a la Inspección del Trabajo.

Cuando el empleador ha recibido la denuncia y decide no mandarla a la Inspección del trabajo, sino que hacer una investigación interna, el producto de esta investigación es el informe del empleador.

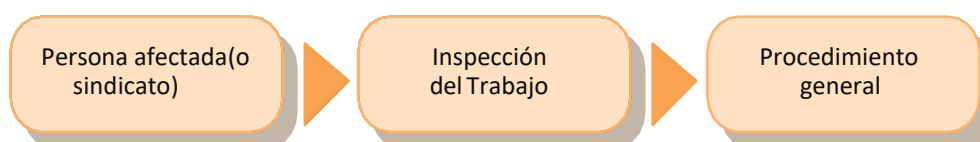
Procedimiento de denuncia de acoso sexual: según el sujeto victimario

Veamos las modalidades en que puede ser presentada una denuncia de acoso sexual y los procedimientos asociados a cada una de ellas. Este procedimiento tiene dos variantes, dependiendo de quién presenta la denuncia o ante quién se presenta, y si el acosador fuere el empleador o un trabajador

- **El acosador es el empleador y la persona afectada o el sindicato, en su representación, presentan la denuncia de acoso sexual.**

En este caso no corresponde la aplicación del procedimiento interno, debiendo efectuarse la denuncia directamente a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea este organismo el que investigue.

En términos gráficos, esta alternativa puede apreciarse de la siguiente manera:



La Inspección del Trabajo debe, junto con establecer y notificar de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a los involucrados, investigar los hechos en conformidad al procedimiento administrativo correspondiente, lo que será tratado en la próxima Unidad.

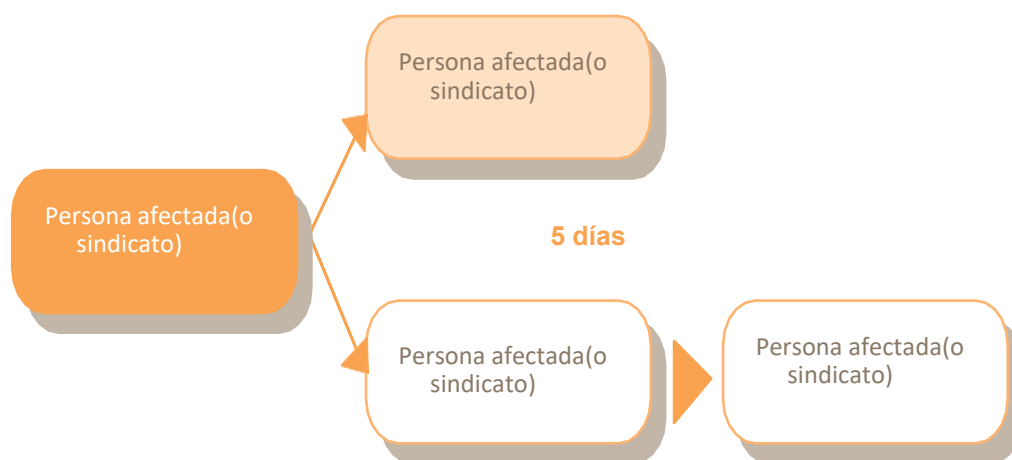
El acosador es algún trabajador de la empresa y la persona afectada o el sindicato, en su representación, presentan la denuncia de acoso sexual.

En este caso la persona afectada tiene la alternativa de presentar la denuncia ante su propio empleador, o bien, acudir a la Inspección del Trabajo respectiva. Si la denuncia es presentada ante la propia empresa, vale decir, al empleador, éste tiene –como ya se ha explicado– dos posibilidades de acción:

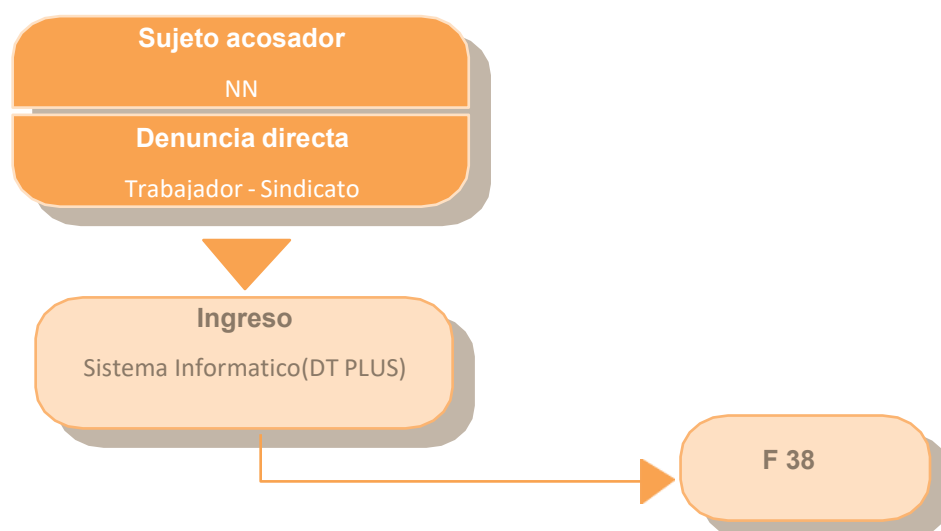
- Seguir el procedimiento de una investigación interna.
- En un plazo máximo de 5 días desde la fecha de presentación de la denuncia, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea este organismo el que investigue.

Si recibe una denuncia de acoso sexual un empleador que tiene una empresa de menos de diez trabajadores, sin obligación de tener reglamento interno de orden, higiene y seguridad, debe inmediatamente remitir la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva, para que esta autoridad administrativa dé curso al procedimiento de investigación.

Lo expuesto en esta segunda alternativa se observa en el gráfico:



Corresponde al siguiente procedimiento:



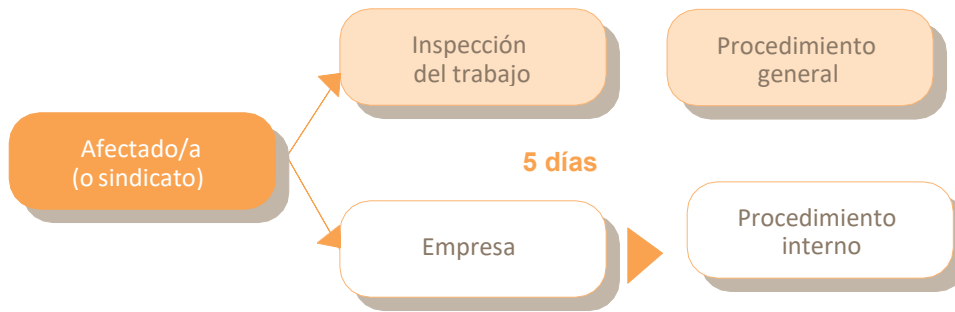
La persona víctima de una conducta de este tipo debe encontrar en la Inspección del Trabajo y en sus funcionarios un lugar de apoyo frente al problema de vulneración de sus derechos por el que atraviesa y, al mismo tiempo, una instancia de orientación respecto de las posibilidades de acciones a seguir.

El funcionario encargado de recibir la denuncia, junto con las actitudes de acogida y contención señaladas, debe determinar si es que procede o no ingresar al sistema la denuncia. La propia ley establece los criterios para discriminar si es que una actuación corresponde o no al tipo de acoso sexual.

La denuncia escrita debe señalar al menos los siguientes datos:

- Los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o la persona afectada.
- El cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica respecto a la persona que es presunto acosador(a).
- Una relación detallada de los hechos materia de denuncia, en lo posible indicando fechas y horas, el nombre del presunto acosador.
- La fecha y firma del denunciante.

Cuando la persona acosada es algún trabajador y el afectado o el sindicato en su representación presentan la denuncia de acoso sexual ante la propia empresa, la cual decide aplicar el procedimiento interno, debe también ingresar la denuncia en el formulario del Sistema Informático de la Dirección del Trabajo (**DT PLUS**) en la Inspección del Trabajo respectiva, para fiscalizar que el procedimiento interno realizado por la empresa sea ajustado a lo dispuesto en el propio reglamento y si se ha cumplido correctamente. Este procedimiento es el de **“OBSERVACIONES A LA INVESTIGACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL, REALIZADA POR EL EMPLEADOR”**. Corresponde a la parte del procedimiento siguiente:



Fuente: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180838.pdf

Rol de los líderes en la prevención del acoso.

Rol del líder en la prevención del acoso

El fin de un acosador suele ser que la persona acosada abandone el trabajo. Detectarlo es función del líder, y también atajarlo cuanto antes. Pero, dados sus efectos catastróficos para las personas y las empresas, es importante evitar que llegue a producirse.

1. El líder debe ocuparse, con los especialistas en la materia, de establecer los adecuados protocolos de prevención del acoso laboral, darlos a conocer a todos los miembros de la corporación, hablar del tema periódicamente, informar de los procedimientos para evitar y detectar el acoso, comunicar cómo canalizar las denuncias si las hubiere y cuáles serían las consecuencias para los responsables.
2. El líder debe dar prioridad a los valores que animan el espíritu empresarial, que son la confianza, la comunicación, la solución de problemas... El objetivo principal de un buen líder es crear un ambiente de trabajo abierto, ser accesible y mostrar en todo momento que las emociones de las personas son verdaderamente tenidas en cuenta.

3. El líder sabe que la responsabilidad social corporativa no se limita al exterior. Las empresas que cuidan su imagen, el medioambiente, la integración en la sociedad, deben atender primero a su bienestar interior. Para ello, hay que huir del liderazgo autoritario, la supervisión excesiva, la presión, la precariedad... Es necesario animar el trabajo en colaboración, cuidar la equidad en la promoción, establecer políticas de bienestar, ofrecer compensaciones y retribuciones justas y crear programas de acogida para los nuevos empleados.
4. Hay que formar al personal. Es misión del líder rodearse de expertos en prevenir el acoso laboral. Los cursos y las jornadas formativas deben ser una actividad habitual y recurrente en la empresa, especialmente para los directivos y responsables de recursos humanos, pero también para el resto de los empleados.
5. Un líder empresarial jamás pensará que la persona acosada se lo merece porque tiene problemas de personalidad, trastornos emocionales, desequilibrios psíquicos... Y no lo piensa porque sabe que el acoso no es un problema entre empleados, sino un problema de valores.

Un buen líder nunca espera, se anticipa, actúa antes de que se produzca una denuncia porque tiene claro que en, este caso, como en otros, lo peor es no hacer nada.

Fuente: <https://estrellaflorescarretero.com/el-liderazgo-ante-el-acoso-laboral/#:~:text=El%20l%C3%ADder%20debe%20ocuparse%2C%20con,acoso%2C%20comunicar%20c%C3%B3mo%20canalizar%20las>

APLICATIVO MÓDULO 3

INTRUCCIONES

Lea el siguiente caso y responda de acuerdo a lo consultado. Tiempo: 20 minutos

DESARROLLO - CASO

En una faena de una empresa de rubro metalmecánica quieren hacer las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en lo que correspondía al procedimiento para atender una denuncia de acoso sexual. El dueño no se maneja en la ley, por lo que pide al Gerente del departamento de prevención que redacte el proceso y todo lo que se debiera hacer frente a una situación de acoso. Para esto desarrolle lo siguiente:

1. QUIÉN PUEDE REALIZAR LA DENUNCIA

- a. Una denuncia puede ser presentada:
- b. Por la persona afectada
- c. Por el sindicato en representación de ella
- d. Por su empleador
- e. A y b
- f. A, b, c

2. En caso de que el acosador es algún trabajador de la empresa y la persona afectada o el sindicato, en su representación, presentan la denuncia de acoso sexual.

¿Cuáles son las alternativas de presentar la denuncia ante su propio empleador, o bien, acudir a la Inspección del Trabajo respectiva?

- a. Seguir el procedimiento de una investigación interna.
- b. En un plazo máximo de 5 días desde la fecha de presentación de la denuncia.
- c. remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva para que sea este organismo el que investigue.
- d. A y b
- e. A, b, c

APLICATIVO MÓDULO 3

INTRUCCIONES

Lea el siguiente caso y responda de acuerdo a lo consultado. Tiempo: 20 minutos

DESARROLLO

Caso

Patricia Riquelme trabaja en una fuente de soda en que comparte labores con Luis, el garzón. Ella se encarga de preparar los alimentos y su jefe de la caja. Patricia presenta ante su empleador una denuncia de acoso sexual en contra de su único compañero de trabajo Luis, dada la situación responda

1. **En cuanto a lugar, la denuncia puede ser presentada:**
 - a. A la inspección del trabajo (denuncia directa)
 - b. A la empresa
 - c. A carabineros
 - d. A la PDI

2. **Cuando una empresa que recibe una denuncia puede decidir:**
 - a. Enviarla a la inspección del trabajo (denuncia indirecta)
 - b. Hacer su propia investigación
 - c. Enviarla a los tribunales
 - d. A y b
 - e. A y c

EVALUACIÓN MODULO 3

INTRUCCIONES

Lea la siguiente actividad y responda en base a lo aprendido en este modulo

Tiempo: 30 minutos

Actividad

- 1. Si se determina que el acoso es cierto, se impondrán sanciones a la empresa, como la suspensión de contratos, el pago de indemnizaciones la reformulación de la política de acoso y la adopción de medidas para prevenir el acoso en el futuro. Para probar un caso de acoso laboral, es importante tener evidencia directa de la conducta abusiva. Esta evidencia puede incluir:**
 - a. Actas de reuniones, Correos electrónicos.
 - b. Documentos de la unidad que demuestren el trato desigual.
 - c. Documentos probatorios de la víctima
 - d. Declaración de la víctima indicando que fue acosada

- 2. En caso de acoso sexual en el trabajo, son procedimientos a seguir por la empresa:**
 - a. debe entregar su denuncia, por escrito o audio a la inspección del trabajo
 - b. optar por realizar directamente una investigación interna
 - c. derivar la denuncia a la Inspección del Trabajo dentro de 5 días de recibida
 - d. realizar una investigación interna en un plazo de 60 días hábiles
 - e. luego de pasado los 3 meses de investigación debe despedir al culpable



MÓDULO 4: LIDERAZGO ÉTICO Y GESTIÓN DEL RIESGO

1. Liderazgo ético

El liderazgo ético es aquel que se basa en la integridad, la transparencia y el respeto hacia los demás. Un líder ético es aquel que toma y actúa en consecuencia con valores morales y éticos que se rigen por el bienestar y la justicia para todos los miembros de una organización, comunidad o sociedad.

Un líder ético es un modelo a seguir para su equipo y para toda la organización. Es alguien que se preocupa por el bienestar de los demás y que trabaja en equipo para lograr objetivos en beneficio de todos. Este tipo de liderazgo no solo se basa en cumplir con las normas y reglamentos, sino en ir más allá, tomando decisiones justas y honradas que se orientan hacia la equidad y el respeto hacia los demás.



La ética en el liderazgo es importante porque los líderes tienen una gran responsabilidad para establecer el tono y la cultura en su organización. Si el líder no tiene ética, esto puede llevar a comportamientos poco éticos en otros miembros de la organización. Por otro lado, si el líder es un modelo ético, esto puede conducir a un ambiente de trabajo más positivo y una mayor productividad.

Un líder ético **toma decisiones basadas en los valores que tiene** y no solo en los intereses de la organización. Al hacer esto, el líder demuestra que se preocupa por los demás y que se esfuerza por construir relaciones duraderas basadas en la confianza y el respeto. Un líder ético también es transparente en sus decisiones y acciones, lo que genera confianza en los miembros de la organización y los hace sentir seguros en su trabajo.

Además, un líder ético **se preocupa por el impacto que sus decisiones tienen en la sociedad y en el medio ambiente**. Se asegura de que su organización tenga un impacto positivo en la comunidad y toma medidas para minimizar su impacto ambiental. Esto demuestra que el líder tiene en cuenta no solo los intereses de su organización, sino también los intereses de la sociedad en general.

Por último, un líder ético **debe ser coherente en su comportamiento**. No puede actuar de una manera en privado y de otra manera en público. Un líder ético debe ser consistente en su comportamiento y valores, para que los miembros de la organización se sientan cómodos al seguir su ejemplo.

Características del liderazgo ético

El liderazgo ético se caracteriza por tener las siguientes cualidades:

- **Integridad:** El líder ético actúa con honestidad y transparencia, cumpliendo con sus promesas y manteniendo su palabra. El líder ético se guía por sus valores y principios, y se asegura de que sus acciones sean coherentes con ellos.
- **Responsabilidad:** El líder ético es responsable de sus acciones y de las acciones de su equipo. Se asegura de que su equipo siga los estándares éticos y que se respeten los derechos de los demás.
- **Empatía:** El líder ético comprende las necesidades de su equipo y de los demás, y actúa en consecuencia. Se preocupa por el bienestar de su equipo, así como por las consecuencias de sus acciones.

- **Compromiso:** El líder ético está comprometido con sus valores y principios, además trabaja para lograr un bienestar común. Busca el bienestar de su equipo, de la organización y de la sociedad en general.
- **Transparencia:** El líder ético es transparente en sus acciones y decisiones. Se comunica claramente con su equipo y con los demás, y se asegura de que la información sea accesible y veraz.
- **Justicia:** El líder ético actúa con justicia y equidad en todas sus decisiones. Trata a todos de manera justa, sin discriminación ni favoritismos.
- **Respeto:** El líder ético respeta a los demás y valora sus opiniones y necesidades. Escucha activamente y muestra interés genuino en lo que los demás tienen que decir.

Estas características son esenciales para el liderazgo ético y ayudan a establecer una cultura organizacional basada en la ética y el respeto mutuo.

El **liderazgo ético** se basa en la **integridad**, la transparencia y el respeto hacia los demás. Un líder ético es un modelo a seguir para su equipo y para toda la organización, toma decisiones y actúa en consecuencia con valores morales y éticos que se rigen por el bienestar y la justicia para todos los miembros de una organización, comunidad o sociedad.

La ética en el liderazgo es importante porque los líderes tienen una gran responsabilidad para establecer el tono y la cultura en su organización. El liderazgo ético se caracteriza por tener cualidades como la integridad, la responsabilidad, la empatía, el compromiso, la transparencia, la justicia y el respeto, que ayudan a establecer una cultura organizacional basada en la ética y el respeto mutuo.

Importancia del liderazgo ético

La importancia del liderazgo ético es incuestionable. Los líderes éticos son aquellos que guían a sus seguidores basándose en principios morales y valores. Estos líderes son capaces

de generar confianza, respeto y compromiso, lo que puede conducir a una mayor productividad, innovación y satisfacción laboral.

Beneficios del liderazgo ético

El liderazgo ético tiene una serie de beneficios para los individuos, las organizaciones y la sociedad en general. Estos beneficios incluyen:

- **Confianza y respeto:** Los líderes éticos son vistos como personas íntegras y confiables. Esto les permite ganarse el respeto de sus seguidores y crear un ambiente de trabajo positivo.
- **Productividad e innovación:** Las organizaciones que fomentan el liderazgo ético suelen tener empleados más productivos e innovadores. Esto se debe a que los empleados confían en sus líderes y se sienten motivados para trabajar duro y alcanzar los objetivos de la organización.
- **Satisfacción laboral:** Los empleados que trabajan para líderes éticos suelen estar más satisfechos con su trabajo. Esto se debe a que se sienten valorados y respetados, y creen que su trabajo está contribuyendo a algo más grande que ellos mismos.
- **Mejor reputación:** Las organizaciones que practican el liderazgo ético suelen tener una mejor reputación entre los clientes, los inversores y la comunidad. Esto puede conducir a un aumento de las ventas, la inversión y el apoyo público.
- **Mejor sociedad:** El liderazgo ético puede ayudar a crear una sociedad más justa y equitativa. Los líderes éticos pueden inspirar a los demás a actuar de manera moral y responsable, lo que puede conducir a un mundo mejor para todos.

Fuente: <https://www.cesuma.mx/blog/que-es-el-liderazgo-etico.html>

2. Responsabilidad del liderazgo en la creación de un entorno laboral seguro.

La seguridad en el lugar de trabajo es un aspecto fundamental que todos los líderes deben tener en cuenta. Los líderes desempeñan un papel crucial en la creación de un entorno seguro y productivo para sus equipos. Sin embargo, a menudo se debate sobre la mejor manera de lograrlo. ¿Deben los líderes controlar de cerca a sus trabajadores o confiar en que estos asuman la responsabilidad de su propia seguridad? Quiero plantear las bases de una reflexión acerca de la idea de la responsabilidad de los líderes en la seguridad de sus trabajadores, abordando cómo equilibrar la necesidad de supervisión con la promoción del autocuidado y la confianza en el equipo.

Control versus confianza: ¿cuál es el enfoque correcto?

Es natural (y esperable) que los líderes se preocupen por la seguridad de sus trabajadores. La seguridad en el lugar de trabajo es una prioridad, y los accidentes pueden tener consecuencias graves tanto para los trabajadores como para la empresa. Sin embargo, es importante reconocer que el control excesivo puede tener un efecto negativo en la moral y la productividad de los trabajadores.

El control a menudo se basa en la desconfianza. Partimos de la suposición de que las personas no hacen lo que deben hacer porque no saben, no quieren o no pueden. Sin embargo, esta suposición puede ser perjudicial si se lleva al extremo. El exceso de control puede crear un ambiente en el que los trabajadores se sientan vigilados y desconfiados, lo que puede llevar a la desmotivación y a una cultura de cumplimiento forzado en lugar de un compromiso genuino con la seguridad.

Responsabilidad Compartida

En lugar de depender únicamente del control, los líderes deben promover la responsabilidad compartida. Esto implica generar las condiciones para que los trabajadores estén en conocimiento y puedan trabajar de manera segura por su propia elección. Los líderes pueden fomentar la responsabilidad personal de varias maneras:

- Proporcionar a los trabajadores la capacitación adecuada en seguridad. Cuando los trabajadores comprenden los riesgos y saben cómo evitarlos, están mejor preparados para cuidarse a sí mismos y a sus compañeros.
- Asegurarse de que los trabajadores tengan acceso a los recursos y equipos necesarios para realizar su trabajo de manera segura. Esto incluye mantener el equipo en buen estado y brindar el equipo de protección personal (EPP) adecuado.
- Fomentar un ambiente de comunicación abierta en el que los trabajadores se sientan seguros para informar sobre riesgos o problemas de seguridad. Los líderes deben alentar la retroalimentación y tomar medidas para abordar las preocupaciones de manera efectiva.

Reforzando Positivamente el Comportamiento Seguro

Por otro lado, el refuerzo positivo desempeña un papel fundamental en la promoción del comportamiento seguro en el lugar de trabajo. En lugar de centrarse únicamente en sanciones o castigos por no cumplir con las normas o procedimientos de seguridad, los líderes deben reconocer y recompensar el comportamiento seguro. Esto puede incluir elogios públicos, premios o reconocimientos formales.

Cuando los trabajadores ven que su compromiso con la seguridad es valorado y recompensado, es más probable que continúen tomando medidas para protegerse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo. El refuerzo positivo crea un ambiente en el que el

autocuidado se convierte en una elección personal motivada por la satisfacción y el reconocimiento.

El Ejemplo de los Líderes

Los líderes tienen un impacto significativo en la cultura de seguridad de una organización. Los trabajadores a menudo miran a sus líderes como modelos a seguir. Por lo tanto, es esencial que los líderes demuestren un compromiso genuino con la seguridad a través de su propio comportamiento.

Los líderes deben estar en terreno, interactuar con sus equipos y seguir las mismas prácticas de seguridad que se espera de sus trabajadores. Esto no solo refuerza la importancia de la seguridad, sino que también muestra a los trabajadores que la seguridad es una prioridad en todos los niveles de la organización.

El Mutuo-Cuidado entre los Trabajadores

Finalmente, es importante que los líderes fomenten el mutuo-cuidado entre los trabajadores. Reconozcamos que los líderes no pueden estar constantemente supervisando a sus equipos y que los trabajadores pasan mucho tiempo trabajando juntos, sobre todo cuando son equipos en terreno. Por lo tanto, es esencial promover una cultura en la que los trabajadores se preocupen unos por otros en términos de seguridad.

Esto implica alentar a los trabajadores a recordar a sus compañeros de trabajo las prácticas de seguridad, ofrecer ayuda cuando sea necesario y comunicar cualquier problema o riesgo que puedan identificar. Cuando los trabajadores se sienten responsables también de la seguridad de sus compañeros, se crea un ambiente de apoyo mutuo que reduce los riesgos y promueve la seguridad en el lugar de trabajo.

Fuente: TLT Consulting Group

Identificación temprana y gestión de situaciones de riesgo.

La seguridad y el bienestar de los trabajadores son aspectos fundamentales que no pueden ser ignorados. La prevención de riesgos laborales y la identificación temprana de posibles problemas son esenciales para mantener un **ambiente de trabajo seguro y productivo**. Una de las herramientas más efectivas para lograr esto es la vigilancia y prevención de situaciones de riesgos.

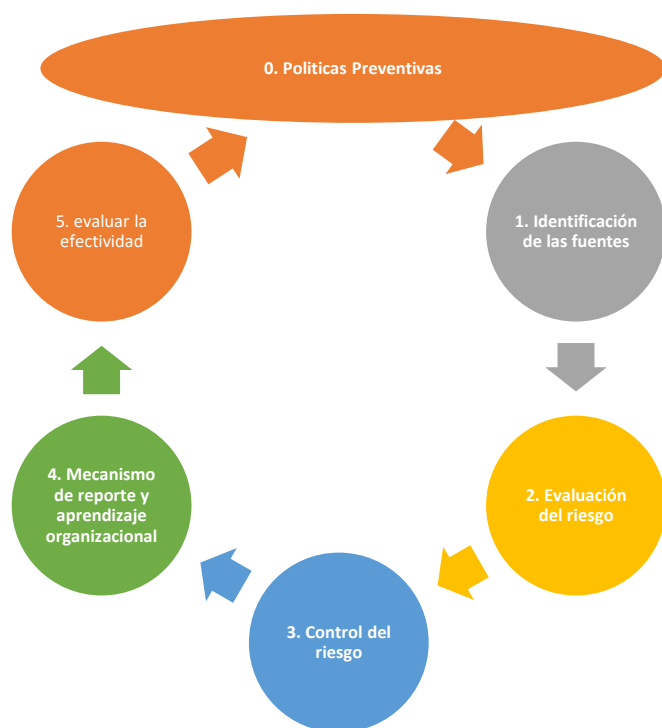
La Organización Mundial de la Salud (1998), define Prevención, como un conjunto de “medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecida”.

Las investigaciones muestran que las condiciones socio-laborales que tienen incidencia en el acoso laboral se relacionan con las percepciones de justicia organizacional que poseen los trabajadores respecto a la forma en que operan las políticas y procesos institucionales (Greenberg & Colquitt, 2004 citado en Vermunt & Steensma, 2005), así como, estilos de liderazgo de tipo autoritarios o laissez-faire. Ambas situaciones se relacionan con la cronificación de los conflictos y la no fluidez en las relaciones interpersonales (Meseguer de Pedro, Soler, García-Izquierdo, Sáez & Sánchez, 2007), aumentando la probabilidad de conductas de incivildad laboral⁴ entre los distintos integrantes de la organización (Andersson & Pearson, 1999).

En tanto, factores del trabajo que se relacionan con el acoso corresponden a altas demandas laborales, procedimientos inadecuados de trabajo, escasas posibilidades de influir en el ritmo de trabajo, canales de comunicación inadecuados (Leka, et. al, 2008) y sentimientos de inseguridad en el empleo (OIT, 2012).

Además, es necesario considerar que, para abordar la prevención del acoso laboral, de manera temprana e integral, se requiere reconocer y establecer, en la organización, la importancia de una cultura de respeto hacia todos sus integrantes, en donde el acoso laboral sea rechazado de manera transversal por todos sus miembros.

Para gestionar situaciones de riesgos de acoso laboral se recomienda aplicar el CICLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO recomendado por el ISP:



Etapla 0. Política Preventiva: En esta etapa se debe elaborar una la Política preventiva del acoso laboral en la organización, la cual debe incluir los siguientes aspectos:

- A. Declaración
- B. Alcance y propósito
- C. Código de conducta

D. Procedimiento de denuncia, investigación, sanciones y apoyo

E. Tareas y responsabilidades

Además, se debe desarrollar un programa de trabajo que permita la implementación de cada uno de los puntos de esta política en la organización. Este programa, también debe establecer los medios de comunicación y difusión de la Política, de manera que ésta sea de conocimiento de todos quienes trabajan en la organización, así como, señalar los monitoreos y evaluaciones a efectuar para determinar la efectividad de su aplicación, indicando además con claridad la periodicidad con que se efectuará su revisión formal, para realizar los ajustes y mejoras que sean necesarios.

Etapas 1. Identificación de fuentes de acoso laboral: En esta etapa se deben detectar aquellas posibles fuentes que pueden ocasionar situaciones de acoso laboral, y que dicen relación con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales. Se han identificado algunos factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo, los cuales se mencionan en el siguiente listado:

- Definición de rol (ambigüedad y conflicto de rol)
- Sobrecarga cuantitativa
- Prácticas de supervisión /estilos de liderazgo
- Interés por el trabajador (movilidad laboral y estabilidad)
- Cultura organizacional

Además, para obtener la información que oriente la identificación de estos factores de riesgos, se puede recurrir a datos disponibles en la organización, respecto de:

- Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario SUSESO- ISTAS /215 (vigente).
- Registros de ausentismo.
- Aumento de solicitudes de reubicación e indicadores de rotación.
- Aumento de incidencia de enfermedades (licencias médicas).

- Aumento de las Denuncias de Accidentes del Trabajo (DIAT).
- Aumento de las Denuncias de Enfermedad Profesional (DIEP).
- Solicitudes de intervención para resolución de conflictos intra e inter equipo.
- Número de denuncias en Dirección del Trabajo, entre otros.

Etapla 2. Evaluación del riesgo: Es necesario evaluar, con los trabajadores, las condiciones y situaciones del lugar de trabajo que pueden conllevar a instancias de acoso laboral, mediante un sistema de evaluación (ejemplos: cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión, etc.). Además, se debe evaluar la efectividad de los mecanismos de control que se poseen en el lugar de trabajo, para prevenir la ocurrencia de situaciones de acoso laboral.

Etapla 3. Control del riesgo: Se deben realizar acciones que tengan por objetivo eliminar aquellas situaciones de acoso laboral. En caso, de que no se puedan eliminar dichos agentes de riesgo, se deben realizar acciones que mitiguen los efectos de dichas situaciones.

Una forma de controlar o mitigar factores de riesgo, puede ser el desarrollo de acciones de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación de riesgo psicosocial. Si en la aplicación del cuestionario SUSESO (CEAL-SM / SUSESO) se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de que se desencadenen situaciones de acoso laboral (Anexo N°04), se deberán diseñar medidas de intervención para eliminar o controlar el factor de riesgo identificado.

Etapla 4. Mecanismos de reporte y aprendizaje organizacional: Generar un levantamiento de los hallazgos del proceso, dejando reportes respecto a las acciones que se han realizado, así como, las situaciones de acoso laboral que han ocurrido en el lugar de trabajo. También será relevante reconocer qué acciones o cómo se organiza el trabajo en aquellos lugares que no han tenido presencia de acoso laboral, es importante reconocer las fortalezas de esos centros de trabajo para mantenerlos y replicarlos.

Etapas 5. Evaluar la efectividad de los controles realizados y efectuar nuevas mejoras: Esta etapa es totalmente necesaria para concluir si se ha producido los efectos deseados o si se necesita un cambio de rumbo en las medidas preventivas desarrolladas.

Fuente: Guía para la Detección y Prevención del Acoso Laboral

Comunicación efectiva

La comunicación dentro de las organizaciones es un fenómeno complejo caracterizado por los procesos que se generan en el interior de las mismas y desde los sujetos que la conforman; entre otros aspectos, por el establecimiento de vínculos, la transmisión de mensajes, la interacción entre las personas, el despliegue de los poderes y conflictos. Se enmarca en los colectivos humanos y puede concebirse como el conjunto total de mensajes verbales y no verbales que se intercambian entre quienes integran una organización, entre la misma organización y su entorno. Son relevantes los flujos de comunicación ascendente, descendente y horizontal. El primero, fluye de la base a los elementos de la alta jerarquía; el segundo, avanza en sentido contrario desde la dirigencia hacia la base y el tercero, se evidencia entre los individuos con niveles jerárquicos iguales (Marín, García y Ruiz, 1999).

Es importante preguntarse cómo el fenómeno del acoso laboral pasa por procesos de comunicación formal e informal y cuáles son sus canales característicos y privilegiados, es así como se pueden identificar algunas definiciones del acoso laboral que mencionan de manera directa o indirecta el aspecto comunicativo de las prácticas de hostigamiento en el lugar de trabajo.

En la definición de Leymann (1996), el aspecto comunicativo tiene un papel fundamental. Comunicación hostil y desprovista de toda ética, son los términos que utiliza Leymann para enfatizar que muchos de los comportamientos agresivos entre miembros de organizaciones de trabajo implican procesos de comunicación que lejos de ser cordiales o neutros, se

caracterizan por la violencia verbal o el ocultamiento de información, los gritos y amenazas verbales, los cortes en la comunicación entre el acosado laboralmente y sus compañeros o el acosador.

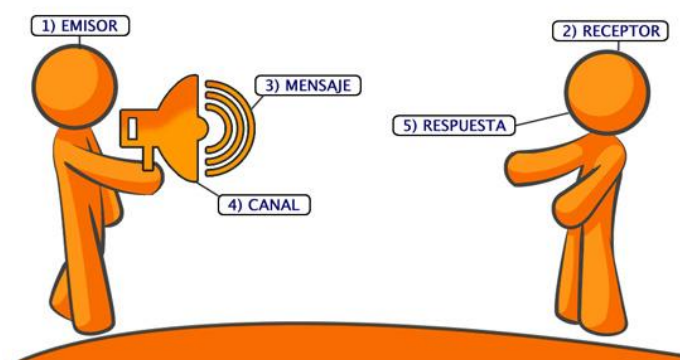
En esa misma línea, las definiciones de Hirigoyen (1999) y Davenport, Distler y Pursell (1999), hablan de negativas manifiestas y humillantes a la comunicación y de críticas e injurias que se profieren en contra de la víctima y que la van destruyendo moralmente. También se emplean rumores, el descrédito público que tiene por fin último sacar a una persona de su lugar de trabajo.

Hirigoyen (1999) y Pasquel y De la Vega (2011), sostienen que en el acoso laboral se llevan a cabo procesos de comunicación específicos. La comunicación se deforma con el objeto de utilizar al otro, para que siga sin comprender nada. La violencia transpira a través de las insinuaciones, las reticencias y lo que se silencia.

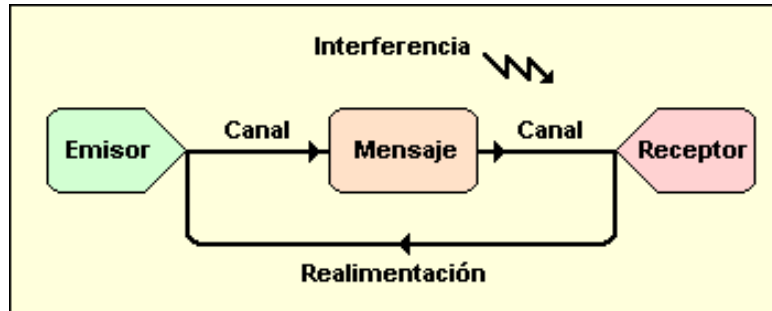
Es parte de la solución del acoso laboral el aplicar prácticas de comunicación efectiva. Revisemos algunos conceptos asociados:

La comunicación deriva del latín *communicatĭo* que significa compartir, participar en algo o poner en común.

Actores del proceso

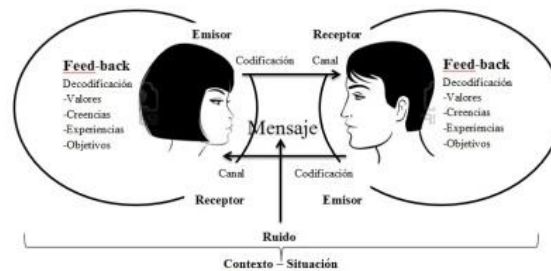


Proceso comunicativo



Entre los elementos que pueden distinguirse en el proceso comunicativo, se encuentra:

- **Emisor:** es quien transmite el mensaje
- **Receptor:** es el que recibe el mensaje.
- **Código:** es el conjunto de signos que serán utilizados para crear el mensaje (palabras, gestos, símbolos).
- **Mensaje:** es la información o conjunto de datos que se transmiten
- **Canal de comunicación:** es el medio físico que se utilizará para enviar el mensaje, como carta, teléfono, televisión, internet, etc.
- **Ruido:** son todas las distorsiones que pueden influir en la recepción del mensaje original, y pueden ser tanto del emisor, como del canal o del receptor.
- **Retroalimentación o feedback:** en una primera instancia, es la respuesta del receptor hacia el mensaje recibido. Si posteriormente el emisor responde a lo enviado por el receptor, también se considera retroalimentación.
- **Contexto:** son las circunstancias en las que se desarrolla el proceso de comunicación. Tienen influencia directa en la interpretación del mensaje (espacio físico, marco de referencia cultural del emisor y el receptor, contexto social, etc.)



En cuanto a la comunicación efectiva es la comunicación que a través de buenas destrezas y formas de comunicación, logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir.

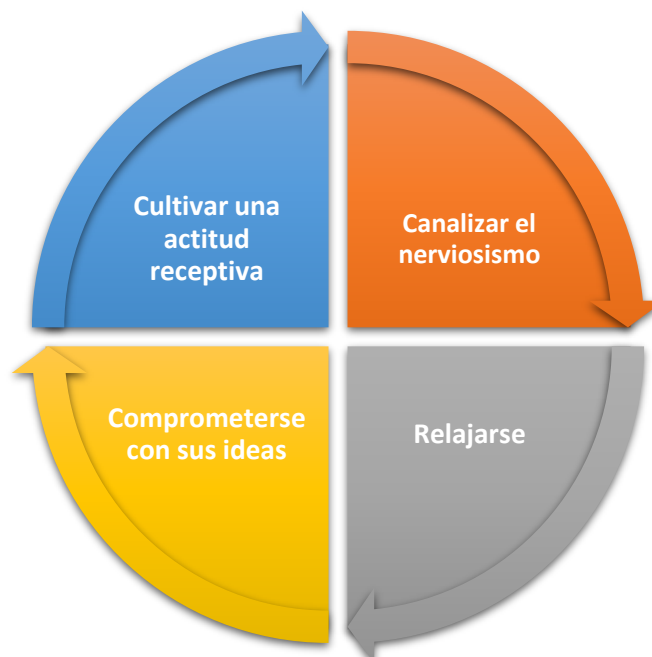
Dentro de la comunicación efectiva el trasmisor y el receptor codifican de manera exitosa el mensaje que se intercambia. O sea que ambos entienden el mensaje transmitido.



Habilidades de un comunicador eficaz

Cada persona tiene una característica que lo distingue de los demás y este sello con que se identifica se le conoce como: **PERSONALIDAD**.

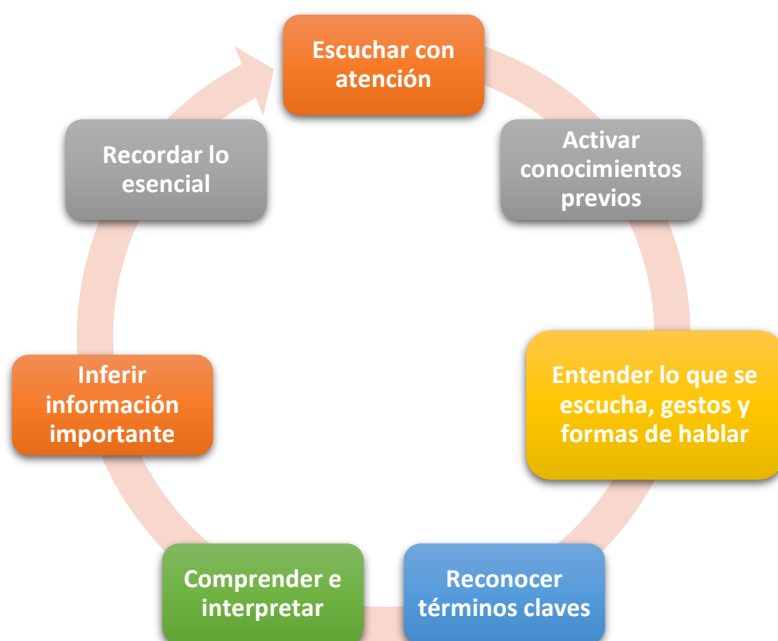
Las habilidades de los comunicadores eficaces son:



Los conocimientos técnicos del comunicador eficaz son:



Pasos para ser un comunicador eficaz:



Si pretende impactar a los demás con su mensaje, usted debe considerar las siguientes variables:

- Originalidad
- Creatividad
- Dinamismo
- Confianza en sí mismo (soltura)
- Control del Nerviosismo
- Manejo de la respiración (relajación)
- Compromiso con las Ideas (enfocarse en lo que está hablando no en la apariencia u otras variables)
- La Actitud Receptiva: ponerse en el lugar del que está escuchando

Actitud y Presentación Personal al Comunicar

Debemos considerar:

- La Mirada
- Los Gestos
- La Voz
- La Dicción

La comunicación no violenta

La comunicación violenta es aquella que involucra el uso de lenguaje agresivo, intimidante, humillante o manipulador. Este tipo de comunicación puede tener un impacto negativo en las relaciones interpersonales, el autoestima y en la dinámica del ambiente laboral.

Rosenberg, en su labor como psicólogo, notó que la forma en que las personas se comunicaban en situaciones de conflicto era a menudo violenta, lo que llevaba a un aumento de la tensión. Así que comenzó a desarrollar un enfoque de comunicación basado en la empatía, la escucha activa y el respeto mutuo, que se conoce como la comunicación no violenta

Al utilizarla, los colaboradores pueden expresar sus necesidades y preocupaciones de manera efectiva y respetuosa, lo que puede mejorar la calidad de sus relaciones y su capacidad para trabajar en equipo.

La teoría de la comunicación no violenta se basa en cuatro componentes principales:

- La observación sin juicios;
- Expresar la emoción tal y como la sentimos;
- Expresar tus necesidades; y
- Hacer peticiones concretas, sin rodeos.

Al seguir estos pasos, se puede expresar las necesidades y sentimientos de manera clara y respetuosa, y escuchar y comprender las necesidades y sentimientos de los demás.

Para implementar la comunicación no violenta en el lugar de trabajo, aquí hay algunos consejos prácticos:

1. Escucha activa: a los demás y tratar de comprender sus perspectivas y necesidades.
2. Evita las generalizaciones: pueden ser ofensivas y causar malentendidos. En su lugar, utiliza ejemplos específicos y objetivos.
3. Usa un lenguaje respetuoso: no ofensivo, incluso cuando se está expresando desacuerdo o frustración.
4. Sé específico: cuando hagas una petición, ser claro en lo que estás solicitando.
5. Practica la empatía: ponte en el lugar de los demás, entiende sus necesidades y perspectivas. Esto puede ayudarte a comunicarte de manera más efectiva y a construir relaciones más sólidas en el trabajo.

Fuente: La comunicación en tres casos de acoso laboral. Ingrid Gómez. Lina Hernández.

Universidad del Valle. Colombia

[https://www.academia.edu/en/10401033/Habilidades_Personales_de_un_Comunicador_](https://www.academia.edu/en/10401033/Habilidades_Personales_de_un_Comunicador_eficaz)
eficaz

[https://rhmanagement.cl/comunicacion-no-violenta-la-clave-para-mejorar-el-ambiente-](https://rhmanagement.cl/comunicacion-no-violenta-la-clave-para-mejorar-el-ambiente-laboral/)
laboral/

APLICATIVO MÓDULO 4

INTRUCCIONES

Lea la siguiente actividad y responda de acuerdo a lo consultado

Tiempo: 20 minutos

DESARROLLO

1. Un líder ético es un modelo a seguir para su equipo y para toda la organización.

Por qué:

- a. Es alguien que se preocupa por el bienestar de los demás
- b. Trabaja en equipo para lograr objetivos en beneficio de todos.
- c. Toma decisiones justas y honradas que se orientan hacia la equidad y el respeto hacia los demás.
- d. Es un líder que aumenta la productividad y alcanza las ratios de producción definidas para él y su equipo

2. Claudio es jefe de ventas y tiene a cargo 15 vendedores de los cuales 10 son mujeres y 5 son hombres. El es un buen líder, pero quiere ser destacado por su liderazgo ético, ante esto podemos decir que para que Claudio sea un líder ético debe tener cualidades tales como:

- a. Integridad, Responsabilidad, Empatía
- b. Ideas claras de sus funciones y las de su equipo
- c. Carácter fuerte, voz imponente, audaz
- d. Compromiso, Transparencia, Justicia, Respeto

APLICATIVO MÓDULO 4

INTRUCCIONES

Lea la siguiente actividad y responda de acuerdo a lo consultado

Tiempo: 20 minutos

DESARROLLO

1. Para gestionar situaciones de riesgos de acoso laboral se recomienda aplicar el **CICLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO** recomendado por el ISP, son partes de la etapa de este ciclo:
 - a. Políticas preventivas
 - b. Identificación de las fuentes
 - c. Evaluación de riesgo
 - d. Control de riesgos
 - e. Alcance y propósito
 - f. Código de conducta
 - g. Tareas y responsabilidades

2. En la etapa 0 del ciclo para la prevención del acoso propuesto por el ISP, se debe elaborar una la Política preventiva del acoso laboral en la organización, la cual debe incluir los siguientes aspectos:
 - a. Alcance y propósito
 - b. Definición de rol
 - c. Código de conducta
 - d. Sobrecarga cuantitativa
 - e. Tareas y responsabilidades
 - f. Cultura organizacional

3. En la etapa 1 del ciclo para la prevención del acoso propuesto por el ISP se identifican las fuentes de acoso laboral, para lo cual debemos considerar:
- a. Evaluar a los trabajadores
 - b. Evaluar las condiciones de trabajo
 - c. Evaluar la efectividad de mecanismos de control
 - d. Evaluar e investigar a trabajadores sospechosos
 - e. Evaluar antecedentes penales de los trabajadores

EVALUACIÓN MODULO 4

INTRUCCIONES

Lea el siguiente caso y responda en base a lo aprendido en este modulo

Tiempo: 30 minutos

ACTIVIDAD - CASO

Carol trabaja como secretaria en una empresa constructora hace un par de meses, al realizar los pagos de los trabajadores se encuentra con Joaquin un trabajador que la mira de manera muy insistente y en ocasiones le toma la mano y hace sonidos con su boca cuando le toca su turno para la entrega de dinero, Caro hoy comunica a su jefe dicha situación. Su jefe le dice que no sea alaraca que en el rubro de la construcción es muy común que los trabajadores tengan ese tipo de actitudes y además el no está para andar peleando con los empleados que tiene otras cosas más importantes que hacer. Sin duda que este jefe no es un líder ni tiene un liderazgo ético, dada esta situación responda lo siguiente:

1. Un líder ético es un modelo a seguir para su equipo y para toda la organización porque:

- a) Es alguien que se preocupa por el bienestar de los demás y que trabaja en equipo para lograr objetivos en beneficio de todos.
- b) Toma decisiones que se orientan a la consecución de metas y objetivos trazados por la organización
- c) Se basa en la integridad, la transparencia y el respeto hacia los demás.
- d) toma y actúa en consecuencia con valores morales y éticos que se rigen por el bienestar y la justicia

2. Carlos es supervisor en terreno de operadores de maquinaria pesada que destaca por alcanzar siempre los niveles de producción exigidos por la empresa mucho antes de las fechas predefinidas. Carlos comúnmente ingresa a la zona de trabajo sin casco, y se jacta de que él es el jefe y nadie le puede decir nada, esto a hecho que más de algún operador no sea responsable de su seguridad y ande en faena sin casco o sin chalecos reflectantes, que están establecidos por el departamento de prevención que los tengan siempre puestos. Ante esto podemos deducir que Carlos no es un líder ético porque un líder ético:

- a. Tiene compromiso genuino con la seguridad a través de su propio comportamiento.
- b. Esta comprometido con la producción y metas trazadas por la organización a nivel productivo
- c. Sigue las mismas prácticas de seguridad que se espera de sus trabajadores
- d. Los líderes éticos fomenten el mutuo-cuidado entre los trabajadores

