

**AHORA
CHILE
TIENE**

A photograph of two women with long brown hair hugging warmly. The woman on the right is smiling broadly, showing her teeth. She is wearing a light-colored jacket. The woman on the left is wearing a grey sweater. The background is blurred, suggesting an outdoor setting.

LEY KARIN

CURSO

LEY KARIN

Módulo 02:

**Distinción entre autoridad legítima y acoso en el lugar
de trabajo.**

AUTORIDAD LEGÍTIMA

La autoridad legítima se refiere a la utilización correcta del poder por parte de supervisores o jefes para orientar, dirigir y controlar a los empleados. Se fundamenta en principios de respeto y justicia y tiene como objetivo alcanzar las metas organizacionales, manteniendo un clima laboral saludable.



Ejemplos de autoridad legítima incluyen:

- **Asignación de responsabilidades:** Distribuir obligaciones y tareas de acuerdo con las habilidades y roles predefinidos.
- **Evaluación de rendimiento:** Realizar evaluaciones regulares basadas en criterios objetivos y proporcionar retroalimentación constructiva.
- **Disciplina equitativa:** Implementar sanciones disciplinarias de forma justa y conforme a políticas claras cuando un empleado no cumple con las expectativas de desempeño.

CARACTERÍSTICAS DE LA AUTORIDAD LEGÍTIMA:



1. Asignación de responsabilidades y obligaciones:

- **Claridad en las expectativas:** Las responsabilidades son asignadas de forma clara y detallada, alineadas con las capacidades y el puesto del empleado.
- **Distribución equitativa de cargas de trabajo:** Las responsabilidades se reparten de manera justa y equitativa entre los trabajadores.

2. Evaluación y retroalimentación:

- Evaluaciones objetivas: Las evaluaciones de desempeño se fundamentan en criterios objetivos y medibles.
- Retroalimentación constructiva: La retroalimentación se ofrece de manera constructiva, con el propósito de mejorar el desempeño y el desarrollo profesional del empleado.

3. **Disciplina y corrección:**

- Aplicación justa de políticas: Las medidas disciplinarias se aplican de manera coherente y justa, siguiendo las políticas y procedimientos establecidos.
- Orientación y soporte: Se brinda orientación y apoyo a los empleados para corregir comportamientos inadecuados o mejorar su rendimiento.

4. **Comunicación efectiva:**

- Transparencia: La comunicación es transparente y abierta, facilitando un entendimiento claro de las expectativas y los objetivos organizacionales.
- Escucha activa: Los líderes practican la escucha activa, valorando las opiniones y preocupaciones de los empleados.



5. **Desarrollo y capacitación:**

- Oportunidades de desarrollo: Se ofrecen oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para que los empleados mejoren sus habilidades y avancen en sus carreras.
- Mentoría: Los líderes actúan como mentores, guiando y apoyando a los empleados en su crecimiento profesional.

ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El acoso laboral consiste en conductas abusivas y repetitivas que buscan intimidar, humillar o desestabilizar a un empleado. Estas acciones no están justificadas por motivos laborales y crean un ambiente de trabajo hostil.

Ejemplos de acoso incluyen:

- **Comentarios despectivos:** Emitir comentarios humillantes o degradantes sobre el rendimiento o características personales de un empleado.
- **Sobrecarga de trabajo intencionada:** Asignar tareas imposibles o excesivas con el objetivo de provocar el fracaso del empleado.
- **Aislamiento social:** Excluir a un empleado de reuniones, comunicaciones y actividades sociales de manera deliberada.

EJEMPLOS ESPECÍFICOS DE COMPORTAMIENTOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO

1) ACOSO VERBAL:

- Un supervisor constantemente ridiculiza en público a un empleado por sus errores menores.
- Un compañero de trabajo grita y usa un lenguaje vulgar hacia otro empleado durante discusiones.



2) ACOSO NO VERBAL:



- Un colega hace gestos lascivos cada vez que pasa por el escritorio de una compañera.
- Un grupo de empleados se dedica a esparcir falsos rumores sobre la vida personal de un nuevo empleado.

3) ACOSO FÍSICO:

- Un superior empuja deliberadamente a un empleado cada vez que este no cumple con una tarea a tiempo.
- Un empleado toca a una compañera de manera inapropiada a pesar de sus repetidas solicitudes para que se detenga.



4) ACOSO SEXUAL:



- Un jefe hace insinuaciones sexuales y comentarios sobre el aspecto físico de una subordinada en reuniones de trabajo.
- Un compañero de trabajo envía mensajes de texto con contenido sexual explícito a otro empleado.

5) ACOSO PSICOLÓGICO:

- Un gerente manipula a un empleado para que trabaje horas extras constantemente, amenazando con despedirlo si no lo hace.
- Un grupo de empleados excluye intencionadamente a un compañero de todas las reuniones y actividades sociales, afectando su integración y desempeño.



ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La prevención del acoso laboral y la promoción de la diversidad e inclusión son esenciales para crear un ambiente de trabajo seguro y productivo.

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

1. POLÍTICAS CLARAS Y ACCESIBLES:

- Definición de acoso: Establecer una política de acoso clara que defina los diferentes tipos de acoso (verbal, no verbal, físico, sexual y psicológico) y los comportamientos inaceptables.
- Protocolos de denuncia: Desarrollar y comunicar procedimientos claros y confidenciales para reportar el acoso.
- Asegurar que todos los empleados conozcan estos protocolos.



2. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

- **Formación regular:** Proporcionar formación periódica a todos los empleados sobre la identificación, prevención y manejo del acoso. Incluye talleres, seminarios y cursos en línea.
- **Conciencia sobre el acoso:** Sensibilizar a los empleados sobre los efectos del acoso en la salud mental y física de las víctimas y la importancia de un entorno laboral respetuoso.



3. INVESTIGACIONES IMPARCIALES:

- **Equipo de investigación:** Crear un equipo de investigación imparcial y bien capacitado para manejar las denuncias de acoso. Asegurar que las investigaciones se realicen de manera justa y rápida.
- **Transparencia en el proceso:** Mantener la confidencialidad de las partes involucradas y comunicar los resultados y medidas tomadas de manera clara.

4. APOYO A LAS VÍCTIMAS:

- **Asesoramiento y apoyo:** Proporcionar acceso a servicios de asesoramiento psicológico y apoyo legal para las víctimas de acoso.
- **Protección contra represalias:** Garantizar que las víctimas y los denunciantes estén protegidos contra cualquier tipo de represalia.

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

PROMOCIÓN DE LA DIVERSIDAD:



- **Contratación inclusiva:** Implementar prácticas de contratación que promuevan la diversidad, asegurando igualdad de oportunidades para todos los candidatos, independientemente de su origen, género, orientación sexual, discapacidad, etc.
- **Equipos diversos:** Fomentar la formación de equipos diversos que reflejen diferentes perspectivas y experiencias.

CULTURA INCLUSIVA:

- **Políticas de inclusión:** Desarrollar políticas que promuevan la inclusión, como la flexibilidad laboral, adaptaciones razonables para personas con discapacidades y programas de apoyo para empleados de diferentes orígenes.
- **Valoración de las diferencias:** Fomentar un ambiente donde las diferencias sean valoradas y respetadas. Celebrar eventos que promuevan la diversidad cultural y la inclusión.

FORMACIÓN EN COMPETENCIAS INTERCULTURALES:

- **Desarrollo de habilidades:** Proporcionar formación en competencias interculturales para todos los empleados, ayudándolos a trabajar eficazmente en un entorno diverso.

- **Mentoría y coaching:** Implementar programas de mentoría y coaching que apoyen el desarrollo profesional de empleados de grupos subrepresentados.

EVALUACIÓN CONTINUA:

- **Análisis de diversidad:** Realizar evaluaciones periódicas de las prácticas de diversidad e inclusión en la organización. Utilizar encuestas, auditorías y análisis de datos para identificar áreas de mejora.
- **Retroalimentación y ajustes:** Basarse en la retroalimentación de los empleados para ajustar y mejorar continuamente las políticas y prácticas de diversidad e inclusión.

LIDERAZGO INCLUSIVO:

- **Compromiso de la alta dirección:** Asegurar que los líderes de la organización estén comprometidos con la promoción de la diversidad y la inclusión. Los líderes deben modelar comportamientos inclusivos y ser responsables de implementar prácticas inclusivas.
- **Diversidad en el liderazgo:** Promover la diversidad en los niveles de liderazgo para asegurar que diferentes perspectivas estén representadas en la toma de decisiones.