



FICHA TÉCNICA

Mito vs realidad

Mito:

“Si mi jefatura me da instrucciones o me llama la atención, eso es acoso”

Realidad:

No todo acto directivo constituye acoso. En un entorno laboral bientratante las jefaturas pueden guiar, supervisar y/o retroalimentar, siempre que lo hagan con respeto, empatía y argumentos claros.

Son parte legítima de la gestión:

- Brindar orientación y apoyo en las tareas.
- Entregar retroalimentación para favorecer la mejora continua.
- Ajustar procesos e implementar cambios organizativos cuando sea necesario.
- Aplicar acciones correctivas justificadas, comunicándolas con claridad y transparencia.

Estas acciones no constituyen acoso, siempre que se realicen sin hostigamiento o abuso de poder.

Mito:

“Los gestos o comentarios despectivos o humillantes no importan, mientras no haya agresión física”.

Realidad:

Las conductas incívicas también dañan y afectan el bienestar psicológico de las personas y, a su vez, los ambientes laborales.

Mito:

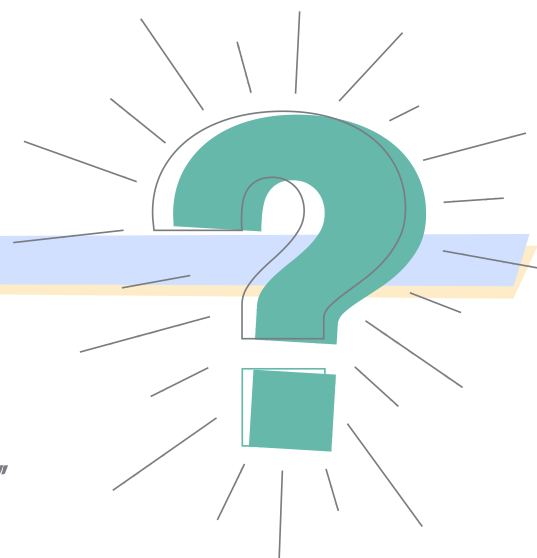
“Si el acoso ocurre por redes sociales no tiene impacto en el trabajo”

Realidad:

El ciberacoso es cualquier acción que afecta el bienestar de las personas dentro y fuera del horario laboral a través de medios digitales.

Algunos ejemplos son:

- Suplantación de identidad: crear perfiles falsos en redes sociales para afectar o comprometer a alguien.
- Difamación digital: difundir rumores, mentiras o comentarios malintencionados por canales digitales.
- Grupos de acoso: usar chats, redes sociales u otros medios digitales para hostigar, denostar o generar chismes/rumores sobre compañeras/os de trabajo.



Cuidemos nuestros entornos digitales: son parte de un ambiente laboral seguro y bientratante.