

Programa de Asignatura

1. Identificación Asignatura

| | | | |
|-------------------------|---|-------------------------------------|---|
| Nombre: | Promoción del Bienestar Psicosocial en Entornos Laborales | Código: | PSP008 |
| Carrera: | Psicología | Unidad Académica: | Departamento de Ciencias Sociales y humanidades |
| Ciclo Formativo: | Profesional | Línea formativa: | Psicología Laboral |
| Semestre | X | Tipo de actividad: | Electivo |
| N° SCT: | 5 | Horas Cronológicas Semanales | |
| | | Presenciales : | 3 |
| Pre-requisitos | Gestión de Personas PSI129 | | |

2. Propósito formativo

La asignatura de Promoción del Bienestar Psicosocial en Entornos Laborales forma parte del ciclo formativo Profesional, del décimo semestre de la carrera y se articula con la asignatura Gestión de Personas.

Su objetivo es que las y los estudiantes adquieran herramientas prácticas sobre el rol y los principales procesos que conforman la gestión del bienestar laboral y la protección de los derechos de los trabajadores en organizaciones públicas y privadas chilenas, considerando los recientes cambios en el mundo del trabajo y la legislación actual. Para lograr esto, durante las clases se abordarán casos chilenos, y en algunas temáticas se contará con invitados/as.

Al finalizar el curso, las y los estudiantes conocerán el funcionamiento, prácticas y contribución de la gestión de personas al funcionamiento de las organizaciones, así como también los roles que pueden ejercer los/as profesionales de la psicología en esta área.

3. Contribución al perfil de egreso

Articula conocimientos de diferentes áreas de la psicología, las ciencias sociales y otras disciplinas para la intervención de los procesos psicológicos

Evalúa procesos psicológicos en personas, grupos, comunidades y organizaciones con los procedimientos propios y reconocidos por la disciplina y disciplinas afines, adaptándolos a las condiciones del contexto cuando esto resulte pertinente

Realiza acciones de promoción del bienestar psicosocial y prevención de riesgos psicosociales, relacionando conocimientos producidos por la psicología con los saberes y culturas locales.

| |
|--|
| |
|--|

4. Resultados de aprendizaje específicos

| Resultado de Aprendizaje Específico | Criterios de evaluación | Evidencia |
|--|---|--|
| Aplica las normativas laborales chilenas, incluyendo leyes específicas sobre igualdad de género, acoso laboral, salud ocupacional, para garantizar el cumplimiento legal y promover un entorno laboral justo y seguro. | Distingue las distintas leyes laborales entendiendo las implicancias de cada una y su evolución progresiva en el contexto histórico nacional. Aplica el conocimiento adquirido respecto a legislación laboral en el contexto de la psicología laboral. | Prueba individual |
| Diagnostica y evalúa el clima laboral y los riesgos psicosociales utilizando diversas herramientas diagnósticas y de intervención | Aplicación de herramientas como cuestionarios, encuestas y barómetros para el diagnóstico del clima. | Caso de estudio individual |
| Diseña un programa de bienestar y políticas de equilibrio entre la vida laboral y personal, que incluyan estrategias para el manejo del estrés y la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo. | Aplica conceptos claves para el diseño de programa de bienestar y políticas que promuevan el equilibrio entre la vida personal y grupal. | Trabajo de diseño de programa de bienestar según caso regional designado por docente de la asignatura. |

5. Unidades de Aprendizaje

| |
|---|
| <p>Unidad 1: Recursos Humanos como Garante Presentación y expectativas del curso. Historia del rol de psicólogo/a en las organizaciones Rol del/a psicólogo/a en la intervención y mediación de derechos/as de los trabajadores/as</p> <p>Unidad 2: Derecho Laboral y Protección Contexto, historia y evolución del derecho laboral. Derechos fundamentales. Gestión de personas y derecho laboral.</p> |
|---|

Sindicalización y procesos de negociación colectiva.

Jurisprudencia en materias de derecho laboral.

Unidad 3: Clima Laboral

Clima Laboral y una aproximación práctica a las variables que impactan su calidad.

Diagnósticos de clima laboral en realidad país versus realidad regional.

Liderazgo como un factor determinante en clima laboral.

Encuestas de clima laboral (GPTW, ICO, Internas).

Unidad 4: Bienestar laboral en la realidad país.

Recopilación de antecedentes legislativos a nivel histórico sobre bienestar laboral.

Influjo del contexto en el bienestar laboral y modificación a las condiciones legislativas.

Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales e ISTAS-21

Ley 21.015 Inclusión Laboral

Ley 21.643 Ley Karin

Implicancias en el lugar de trabajo y rol de la psicología en este contexto.

Unidad 5: Balance entre vida personal y laboral

Nuevas generaciones y priorización de balance entre vida personal y vida laboral.

Políticas organizacionales de balance.

Experiencia del Trabajador (Employee Experience) y el impacto en el balance.

Unidad 6: Diseño de programa de Bienestar Laboral

Entrega de casos de intervención para diseño.

Diseño metodológico del programa de bienestar.

Supervisión y revisión de caso.

Presentación final.

Recursos de Aprendizaje

Propuesta bibliográfica

Gamonal Contreras, S., & Guidi, C. (2015). *Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo*. Editorial Thomson Reuters.

Código del Trabajo de Chile. (2016). Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile.

Protocolo de vigilancia de los riesgos psicosociales en el trabajo. Superintendencia de Seguridad Social. (2013). Santiago, Chile: Gobierno de Chile.

Lizama Portal, L., & Riquelme González, G. (2021). *Manual de derecho colectivo del trabajo*. DER Ediciones.

Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). SAGE Publications.

Drenth, P. J. D., Thierry, H., & de Wolff, C. J. (1998). *The Handbook of Work and Organizational Psychology*. Psychology Press.

Moreno-Jiménez, M., & Gálvez Herrer, A. (2006). *Acoso Laboral: Estrategias de Intervención*. Ediciones Pirámide.

Kinder, A., Hughes, R., & Cooper, C. L. (2008). *Employee Well-Being Support: A Workplace Resource*. John Wiley & Sons.

Porret, M. P. (2014). *Gestión de personas 6ª ed.: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Esic Editorial.

Schneider, B. y Barbera, K.M (2014). Summary and Conclusion. In *The Oxford handbook of organizational climate and culture* / edited by Benjamin Schneider and Karen M. Barbera. Oxford University Press

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership Defined*. In Edgar H. Schein, *Organizational culture and leadership* (Vol. 3). John Wiley & Sons.

Rossi, A. M., Perrewé, P. L., & Ford, J. M. (2006). *Stress and Quality of Working Life*. Information Age Publishing.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). *Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 282-294.

Complementaria

Chiavenato, I. (2019). *Las personas y las organizaciones*. En Idalberto Chiavenato, *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.

Varela Juárez, R., & Dessler, G. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*.

Boxall, P., Guthrie, J. P., & Paauwe, J. (2016). Editorial introduction: progressing our understanding of the mediating variables linking HRM, employee well-being, and organizational performance. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 103–111. doi:10.1111/1748-8583.12104

van de Voorde, K., & Boxall, P. (2014). Individual well-being and performance at work in the wider context of strategic HRM. In *Well-being and performance at work* (pp. 103-119). Psychology Press.

García Johnson, C. P., & Otto, K. (2019). Better together: A model for women and LGBTQ equality in the workplace. *Frontiers in Psychology*, 10, 272.

6. Comportamiento y ética académica:

Se espera que los estudiantes actúen en sus diversas actividades académicas y estudiantiles en concordancia con los principios de comportamiento ético y honestidad académica propios de todo espacio universitario y que están estipulados en el *Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Aysén*, especialmente aquéllos dispuestos en los artículos 23°, 24° y 26°.

Todo acto contrario a la honestidad académica realizado durante el desarrollo, presentación o entrega de una actividad académica del curso sujeta a evaluación, será sancionado con la suspensión inmediata de la actividad y con la aplicación de la nota mínima (1.0).

Planificación del curso

1. Responsables

| | | | |
|---|--------------------------------|--|-----------------------|
| Académico (s) Responsable (s) y equipo docente | Karim Slako Laibe | | |
| Contacto | karim.slako@docentes.uaysen.cl | | |
| Año | 2024 | Periodo Académico | Segundo Semestre 2024 |
| Horario clases | Miércoles 14:30 a 17:45 | Horario de atención estudiantes | |
| Sala / Campus | Lillo | | |

2. Metodología de Trabajo:

| La asignatura contiene: | | | |
|---|---|---|--|
| Actividades de vinculación con el medio | X | Actividades relacionadas con proyectos de investigación | |
| <p>La asignatura utilizará una metodología expositivo-participativa, en donde el primer bloque de la clase estará dedicado al tema señalado en el cronograma y el segundo se centrará en la aplicación de los contenidos casos, ejemplos y análisis de organizaciones chilenas. En ambos bloques se promoverá la participación de las y los estudiantes.</p> <p>En algunas clases se contempla la participación de un invitado/a, que trabaje en el área de derecho laboral y otra persona especializada en gestión del clima. Cada clase contará con material visual de apoyo y con referencias bibliográficas obligatorias y complementarias.</p> | | | |

3. Evaluaciones:

| |
|--|
| <p>La asignatura contempla tres evaluaciones. Una prueba de contenidos y un caso de estudio (25% cada una) y un trabajo final/presentación grupal (50%) donde los estudiantes diseñar una intervención tendiente al bienestar laboral en una organización. La nota de eximición de examen es 5.0</p> <p>II. <u>Disposiciones reglamentarias de calificaciones y aprobación acorde al reglamento general de estudios de pregrado de la Universidad de Aysén.</u></p> <p>Artículo 36 Todas las calificaciones, incluidos los promedios ponderados, se expresarán en cifras con un decimal. La centésima igual o mayor a cinco se aproximará a la décima superior y la menor a cinco se desestimará.</p> <p>Artículo 37 Todos los estudiantes de la Universidad de Aysén serán calificados en sus actividades curriculares en la escala de notas que va desde 1,0 al 7,0, siendo la nota mínima de aprobación 4,0.</p> |
|--|

Artículo 40

La asistencia a las evaluaciones es obligatoria. El estudiante que no rinda una evaluación parcial presencial, escrita u oral, en la fecha estipulada será calificado con nota 1,0.

Artículo 41

En casos debidamente justificados ante la Secretaría Académica, el estudiante que no haya asistido a una evaluación tendrá derecho a rendir al menos una evaluación recuperativa al final del semestre, en fecha establecida por docente en el programa de la asignatura. Dicha evaluación tendrá una ponderación equivalente a aquella no rendida y deberá cubrir los mismos objetivos de la evaluación.

Artículo 46

- La calificación obtenida en el examen se ponderará con un 30%.
- La calificación final de la actividad curricular se calculará en base a la siguiente fórmula.

Nota de Presentación: 70%

Nota de Examen: 30%

NOTA DE EXIMICIÓN

- Este curso presenta eximición con nota presentación a exámen (NPE) igual o mayor a 5.0

Ili.- Requisitos de aprobación (calificaciones y asistencia):

La asistencia mínima exigida para aprobar la asignatura es de 65% de los módulos presenciales. Los alumnos pueden solicitar la justificación de sus inasistencias a clases presenciales, siempre y cuando su asistencia efectiva a clases sea de al menos 50%.

Se exigirá nota mínima 4.0 en el Examen para aprobar la asignatura, independientemente de si una nota menor a 4.0 en el examen permite una nota final superior a 4.0 (artículo 46 del Reglamento de Pregrado). Si la nota de examen es menor a 4,0 reprueba el curso y se considera como nota final.

4. Otros aspectos asociados al funcionamiento del curso:

La lista de asistencia se completará durante los primeros diez minutos de cada bloque de clases. Se revisará la misma al término del bloque. Las y los estudiantes que no estén presentes al momento de la lista quedarán como ausentes en el bloque respectivo.

Durante el desarrollo de las sesiones de clases los teléfonos celulares deberán estar en silencio y guardados.

5. Planificación de las actividades de enseñanza- aprendizaje y de evaluación

| Semana / Sesión | Fecha | Resultado(s) de Aprendizaje | Tema (Unidades de aprendizaje) y actividades | Recursos utilizados o lecturas | Actividad(es) de Trabajo Autónomo |
|-----------------|-------|---|--|---|--|
| 1 | 07-08 | Comprende la importancia del rol del/a psicólogo/a en el contexto organizacional y en el bienestar de los/as trabajadores/as. | <p>Unidad 1: Función de RRHH Como Garante</p> <p>Presentación del curso, levantamiento de expectativas, cronograma de actividades y funciones a realizar durante el curso.</p> <p>Evolución del derecho laboral en Chile.</p> | <p>Gamonal Contreras, S., & Guidi, C. (2015). <i>Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo</i>. Editorial Thomson Reuters.</p> | <p>Chiavenato, I. (2019). Las personas. En Idalberto Chiavenato Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw H</p> |
| 2 | 14-08 | Identifica y distingue los roles claves de recursos humanos y su impacto en el bienestar de los/as trabajadores/as. | <p>Unidad 1: Función de RRHH como Garante</p> <p>Roles del/a psicólogo/a en la gestión de recursos humanos y el impacto en la mediación, intervención y garantía de derechos de trabajadores.</p> <p>Actividad: Caso práctico sobre investigación interna en organización privada sobre</p> | <p>Gamonal Contreras, S., & Guidi, C. (2015). <i>Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo</i>. Editorial Thomson Reuters.</p> | |

| | | | | | |
|---|-------|---|--|---|---|
| | | | acoso laboral. | | |
| 3 | 04-09 | Conoce las leyes laborales fundamentales en Chile, entendiendo sobre qué parámetros funcionan y como impactan en la gestión de personas. | <p>Unidad 2: Derecho Laboral y Protección.</p> <p>Gestión de personas y marco legislativo chileno Gestión de personas en organizaciones públicas y privadas en Chile Conocimiento de la legislación a nivel de: Derechos fundamentales del trabajador. Jurisprudencia y fallos notables en derecho laboral.</p> | <p>Gamonal Contreras, S., & Guidi, C. (2015). <i>Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo.</i> Editorial Thomson Reuters.</p> | |
| 4 | 11-09 | Conoce y entiende las implicancias de un proceso sindical y de negociación colectiva en el marco legislativo chileno, entendiendo el rol del psicólogo al interior del proceso. | <p>Unidad 2: Derecho Laboral y Protección.</p> <p>Derecho sindical y la intervención del subsistema de recursos humanos en procesos de negociación colectiva.</p> <p>Prácticas de negociación colectiva.</p> | <p>Lizama Portal, L., & Riquelme González, G. (2021). <i>Manual de derecho colectivo del trabajo.</i> DER Ediciones. ISBN</p> | <p>Chiavenato, I. (2019). Reclutamiento de personal. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores</p> |

| | | | | | |
|---|-------|---|---|--|--|
| | | Conoce y entiende las implicancias de un proceso sindical y de negociación colectiva en el marco legislativo chileno, entendiendo el rol del psicólogo al interior del proceso. | Exposición de prof. Gonzalo Riquelme (Derecho U de Chile) Sobre caso de negociación colectiva | | |
| | 25-09 | Comprende y Diagnostica el clima laboral e identifica cuales son los factores que impactan este indicador. | Unidad 3: Clima Laboral Descripción de clima laboral. Variables del clima laboral. Diferentes formas de diagnóstico del clima laboral en organizaciones. Análisis de caso de empresa regional. | Chiavenato, I. (2019). Clima Laboral. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores | |
| 5 | 02-10 | Comprende variables del liderazgo en el clima de las organizaciones y analiza las variables específicas del liderazgo en nuestro país. | Unidad 3: Clima Laboral Teorías de liderazgo actuales. Desarrollo del liderazgo y el protagonismo como indicador y predictor de clima laboral. Caso de Liderazgo de HBR. | Northouse, P. G. (2018). <i>Leadership: Theory and Practice</i> (8th ed.). SAGE Publications. Chiavenato, I. (2019). En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores | Drenth, P. J. D., Thierry, H., & de Wolff, C. J. (1998). <i>The Handbook of Work and Organizational Psychology</i> . Psychology Press. |

| | | | | | |
|---|-------|---|---|---|--|
| | | <p>Aplica conocimientos previos para la evaluación de clima laboral, así como también desarrolla estrategias específicas de intervención.</p> | <p>Unidad 3: Clima Laboral</p> <p>Diagnóstico de clima laboral. Encuestas y cuestionarios aplicados en realidad chilena. ICO, GPTW y otros.</p> <p>Aplicabilidad en pequeñas y medianas empresas.</p> <p>Diseño inicial de estrategias de intervención en clima laboral.</p> | <p>Drenth, P. J. D., Thierry, H., & de Wolff, C. J. (1998). <i>The Handbook of Work and Organizational Psychology</i>. Psychology Press.</p> | |
| 6 | 09-10 | Prueba 1: Prueba de Contenidos | | | |
| | 16-09 | <p>Comprende las principales fuentes que originan leyes que resguardan el bienestar laboral, así como también la vulneración de estos espacios.</p> | <p>Unidad 4: Bienestar laboral en el contexto Chileno.</p> <p>Recopilación de antecedentes legislativos a nivel histórico que refieren al bienestar laboral.</p> <p>Emergencia del protocolo de medición de riesgos psicosociales y aplicación de cuestionario ISTAS-21</p> <p>Legislación actual, Ley 21.015 y Ley 21.643 “Ley Karin” e implicancias.</p> | <p>Gamonal Contreras, S., & Guidi, C. (2015). <i>Tutela de derechos fundamentales en el contexto del derecho del trabajo</i>. Editorial Thomson Reuters.</p> <p>Código del Trabajo de Chile. (2016). Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile.</p> <p>Protocolo de vigilancia de los riesgos psicosociales en el trabajo. Superintendencia de Seguridad Social. (2013).</p> | |

| | | | | | |
|---|-------|--|---|---|--|
| | | | | Santiago, Chile: Gobierno de Chile. | |
| 7 | 23-10 | Comprende la importancia del protocolo de vigilancia, así como también puede aplicar el proceso completo del protocolo en contexto simulado. | <p>Unidad 4: Bienestar laboral en realidad país.</p> <p>Funcionamiento del protocolo de riesgos psicosociales. Entendimiento de dimensiones del protocolo. Aplicación de cuestionario ISTAS-21 Acciones posteriores a la aplicación del cuestionario.</p> | Protocolo de vigilancia de los riesgos psicosociales en el trabajo. Superintendencia de Seguridad Social. (2013). Santiago, Chile: Gobierno de Chile. | |
| | 23-10 | Comprende las principales fuentes que originan leyes que resguardan el bienestar laboral, así como también la vulneración de estos espacios. | <p>Unidad 4: Bienestar laboral en realidad país.</p> <p>Ley 21.643 “Ley Karin”, definición del marco de acción de la ley. Casos de aplicabilidad de la Ley 21.643. Acciones que debe realizar RRHH y los/as psicólogos para resguardar cumplimiento de la ley al interior de las organizaciones.</p> | Código del Trabajo de Chile. (2016). Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Gobierno de Chile. | |

| | | | | | |
|----|-------|--|--|--|---|
| 8 | 06-11 | Aplica estrategias de intervención para la prevención del acoso laboral, bajo el marco legislativo actual. | Unidad 4: Bienestar Laboral en la realidad país. Estrategias de prevención del acoso laboral. realización de caso de estudio y revisión de estrategias efectivas para la prevención del acoso laboral. | Chiavenato, I. (2019). Planes de prestaciones sociales. En Idalberto Chiavenato, Administración de Recursos Humanos. Mcgraw-Hill Interamericana Editores | Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. Nottingham, The University of Nottingham. Civil, S. (2017). |
| 9 | 06-11 | Comprende la importancia de la ley 21.015 de Inclusión Laboral, así como también la importancia de la inclusión en los espacios actuales de trabajo. | Unidad 4: Bienestar Laboral en la realidad país. Ley 21.015, principales movimientos producidos para la inclusión laboral. Inclusión y diversidad más allá del marco regulatorio de la ley 21.015 | Acción empresas (2021). Manual de Gestión de la Diversidad e Inclusión en las Empresas. Línea temática personas y trabajo / 2021 Ley 21.015 de Inclusión Laboral | |
| 10 | 13-11 | Comprende la importancia del equilibrio entre vida personal y vida laboral. | Unidad 5: Balance vida laboral y vida personal. Importancia del equilibrio de la vida personal y la vida laboral en las nuevas generaciones de trabajadores/as. Políticas organizacionales para la promoción del balance. | Rossi, A. M., Perrewé, P. L., & Ford, J. M. (2006). <i>Stress and Quality of Working Life</i> . Information Age Publishing. | Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). <i>Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance</i> . Journal of Occupational Health Psychology, 9(3), 282-294. |

| | | | | | |
|----|-------|---|--|---|--|
| 11 | 13-11 | Explica los conceptos de bienestar y calidad de vida en el trabajo y su relación el clima laboral y las organizaciones actuales. | <p>Unidad 5: Balance vida laboral y vida personal.</p> <p>Calidad de vida en el trabajo Diseño de programas para promoción del bienestar en el ciclo de vida del trabajador (employee experience).</p> <p>Estudio de casos de organizaciones con programas efectivos en relación al bienestar laboral y personal.</p> | Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). <i>Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance</i> . Journal of Occupational Health Psychology, 9(3), 282-294. | |
| | 13-11 | Prueba Caso Estudio #2. | | | |
| 12 | 20-11 | Diseña un programa de bienestar y políticas de equilibrio entre la vida laboral y personal, que incluyan estrategias para el manejo del estrés y la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo | <p>Unidad 6: Diseño de Programa de Bienestar Laboral.</p> <p>Entrega de los casos con antecedentes de resultados de encuesta ISTAS-21, demandas laborales y otros indicadores que estén al servicio de la construcción del plan.</p> <p>Análisis inicial.</p> | | |
| 13 | 20-11 | Diseña un programa de bienestar y políticas de equilibrio entre la vida laboral y personal, que | <p>Unidad 6: Diseño de Programa de Bienestar Laboral.</p> | | |

| | | | | | |
|----|-------|---|---|--|--|
| | | incluyan estrategias para el manejo del estrés y la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo | Construcción de objetivos del programa. | | |
| 14 | 27-11 | Diseña un programa de bienestar y políticas de equilibrio entre la vida laboral y personal, que incluyan estrategias para el manejo del estrés y la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo | Unidad 6: Diseño de Programa de Bienestar Laboral. Diseño metodológico del programa de bienestar laboral. Revisión de cada proyecto. | | |
| 15 | 30-11 | | Último día de clases | | |
| 16 | 11-12 | Exámen y pruebas recuperativas | | | |
| 17 | | Examen Final. | | | |