

**PLANIFICACIÓN DE CURSO**  
Primer Semestre Académico 2022

**I. ACTIVIDAD CURRICULAR Y CARGA HORARIA**

Asignatura: SALUD MENTAL E INSTITUCIONES	Código: PSI4102
Semestre de la Carrera: 8	
Carrera: Psicología	
Escuela: Ciencias Sociales	
Docente(s): Alejandra Pallamar Azua	
Ayudante(s): Felipe Céspedes	
Horario: Martes 16:15 – 19:30 hrs	

Créditos SCT:	5
Carga horaria semestral <sup>1</sup> :	150 horas
Carga horaria semanal:	9 horas

Tiempo de trabajo sincrónico semanal:	3 horas
Tiempo de trabajo asincrónico semanal:	6 horas

**II. RESULTADOS U OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS ESTE SEMESTRE**

**PRESENTACION:**

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019) una gran parte de nuestra vida adulta transcurre en el trabajo. En los últimos años, nuestros entornos laborales se han transformado de un modo que hubiera sido difícil de imaginar hace una generación. Las nuevas tecnologías de la comunicación y el creciente acceso a Internet nos permiten trabajar a distancia y casi a cualquier hora del día o de la noche; la mayor competitividad en todo el mundo ha dado lugar a presiones cada vez más fuertes en el trabajo y organizaciones; hoy en día trasladarse de una organización a otra o incluso de un sector a otro se ha convertido en algo habitual.

No cabe duda de que la transformación de los entornos laborales ha ofrecido oportunidades para el desarrollo profesional, la ampliación de las redes profesionales y la innovación. Sin embargo, la magnitud y la rapidez de los cambios, junto con un entorno laboral que no siempre tiene en cuenta el bienestar mental de las personas, pueden conducir a problemas de salud física y mental, el uso nocivo del alcohol u otras sustancias, el ausentismo y la pérdida de productividad. En efecto, se estima que la depresión y la ansiedad, dos de los trastornos mentales más comunes, tienen un costo humano y financiero enorme para las organizaciones.

Son muchos los factores que influyen en la salud mental de los trabajadores. Entre las cuestiones de organización cabe mencionar las prácticas ineficientes de comunicación y gestión, la participación

<sup>1</sup> Considere que 1 crédito SCT equivale a 30 horas de trabajo total (presencial/sincrónico y autónomo/asincrónico) en el semestre.

limitada en la toma de decisiones, los horarios de trabajo prolongados o poco flexibles y la falta de cohesión en los equipos. La intimidación y el acoso psicológicos son causas bien conocidas de estrés relacionado con el trabajo y otros problemas conexos de salud mental. Los entornos laborales en los que hay que tomar decisiones rápidas y vitales, como en el caso del personal de primera intervención en emergencias, también llevan aparejadas dificultades específicas. Los adultos pasan la mayor parte de su vida en el trabajo, siendo este lugar una fuente tanto de soporte económico como social, satisfacción personal como también de estrés y desgaste. (OIT, 2019. La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial).

La psicología y la psicología laboral / organizacional han ido reconociendo progresivamente la relevancia del espacio laboral/organizacional para la salud mental de la población, los grupos y personas. El curso analiza aspectos relevantes del desarrollo de la psicología en el mundo laboral para comprender e intervenir en el fomento de la salud de los trabajadores con foco en la salud mental. Considera tres Unidades:

I: INTRODUCCION AL CAMPO DE LA SALUD LABORAL

II.- SALUD MENTAL Y FACTORES PSICOSOCIALES EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

III.- INTERVENCIONES EN FACTORES PSICOSOCIALES EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

1)	Identificar los temas más relevantes de la psicología respecto de la salud y en especial de la salud mental en los lugares de trabajo, analizando el rol de los factores psico-sociales, su impacto en el bienestar individual y organizacional y los desafíos actuales desde una perspectiva aplicada y crítica.
2)	Reconocer distintos modelos teóricos de aproximación a la salud mental en el contexto organizacional / institucional, distinguiendo aproximaciones de nivel micro, meso y macro del comportamiento organizacional.
3)	Analizar metodologías de evaluación e intervención de salud mental en el contexto laboral / organizacional
4)	Analizar elementos críticos del sistema de Salud Ocupacional Chileno en relación a la salud mental en el trabajo.
5)	Aplicar Competencias básicas de diagnóstico, análisis de problemas de salud mental organizacional y de diseño de intervenciones para la prevención y promoción de la salud mental organizacional.

**III. UNIDADES, CONTENIDOS Y ACTIVIDADES**

UNIDAD: <i>INTRODUCCION AL CAMPO DE LA SALUD LABORAL</i>				
Semana	Contenidos	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
		Tiempo sincrónico	Tiempo asincrónico (trabajo autónomo del o la estudiante)	
1 23/08	Identificar los objetivos del curso, sus formas de evaluación, hitos críticos, expectativas de grupo y contrato grupal. Reflexión inicial sobre la relevancia del tema para los profesionales psicólog@s.	3 hrs	6 hrs	
2 30/08	Determinantes sociales de la salud en el trabajo. Marcos conceptuales sobre la relación de trabajo y salud.	3 hrs	6 hrs	Lecturas: Jain A, Leka S, Zwetsloot GIJM, (2018). : Work, health, safety and well-being: Current state of the art. In: Jain A, Leka S, Zwetsloot GIJM, Managing Health, Safety and Wellbeing, - Ethics, Responsibility and Sustainability, pp. 1-32. Dordrecht: Springer Science
3 06/09	Evolución del Concepto de Salud Laboral y sus diferentes dimensiones de aplicación.	3 hrs	6 hrs	Parra, M (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Ed. Organización Internacional del Trabajo, Santiago
4 13/09	Legislación de Salud Ocupacional: Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad - Rol de las mutuales y el ISL	3 hrs	6 hrs	Vives y Jaramillo (2010) Salud Laboral en Chile. Archivos de prevención de riesgos laborales, ISSN 1138-9672, Vol. 13, Nº. 3, 2010.  Prueba Grupal 1

II.- SALUD MENTAL Y FACTORES PSICOSOCIALES EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL				
5 20/09	Presentación Avance Trabajo Final	3 hrs	6 hrs	Presentación de Avance
6 27/09	<p>Niveles del Comportamiento organizacional y su relación con factores de riesgo. El concepto de Organización Saludable</p> <p>Taller: Salud Mental Multinivel</p>	3 hrs	6 hrs	<p>Salanova (2008). Organizaciones Saludables y Desarrollo de Recursos Humanos Revista de Trabajo y Seguridad Social.CEF. núm 303. España</p>
7 04/10	<p>Estrés laboral como problema de salud laboral.</p> <p>Datos Epidemiológicos y evolución del concepto</p> <p>Estrés en el Trabajo. Diferentes Modelos Conceptuales.</p>	3 hrs	6 hrs	<p>Bliese, P. D., Edwards, J. R., &amp; Sonnentag, S. (2017). Stress and Well-Being at Work: A Century of Empirical Trends Reflecting Theoretical and Societal Influences. <i>Journal of Applied Psychology</i> © 2017 American Psychological Association 2017, Vol. 102, No. 3, 389–402</p> <p>Rodríguez Carvajal, Raquel, &amp; Rivas Herмосilla, Sara de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. <i>Medicina y Seguridad del Trabajo</i>, 57(Supl. 1), Pag 73- 84.</p>
8 18/10	<p>Factores psicosociales en el trabajo en Chile</p> <p>Taller: Riesgos Psicosociales en contexto</p>	3 hrs	6 hrs	<p>SUSESO (2018) Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21Versiones completa y breve</p> <p>Bilbao, Marian, Martínez-Zelaya, Gonzalo, Pavez, Javiera, &amp; Morales, Karol. (2018). Burnout en trabajadores de ONGs que ejecutan política social en Chile. <i>Psicoperspectivas</i>, 17(3), 199-210. <a href="https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas/vol17-">https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas/vol17-</a></p>

				issue3-fulltext-1454  Prueba individual 1
9 25/10	El concepto y contexto del acoso laboral: la violencia en el trabajo	3 hrs	6 hrs	Ansoleaga, E., Diaz, X., Mauro, A. y Toro, J.P. (2017). Violencia en el trabajo en Chile. El lado oscuro de las organizaciones. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales. En <a href="http://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2017/06/Cartilla-Violencia-en-el-trabajo.pdf">http://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2017/06/Cartilla-Violencia-en-el-trabajo.pdf</a>
III. INTERVENCIONES EN FACTORES PSICOSOCIALES EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL				
10 01/11	Intervención. Niveles de intervención y Niveles del comportamiento organizacional	3hrs	6 hrs	Sierra, Rodríguez y Guecha (2009) Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. En el libro: Aguilar, María Constanza; Rentería, Érico, (2009). Capítulo 18.  Mariné (2009). Programa integral de prevención de riesgos psicosociales en un centro sanitario. En el libro Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo. IST España
11 08/11	Intervenciones desde el Género.	3 hrs	6 hrs	Prueba grupal 2  Díaz Berr, Ximena, Mauro Cardarelli, Amalia, Ansoleaga Moreno, Elisa, & Toro Cifuentes, Juan Pablo. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. Ciencia & trabajo, 19(58), 42-48. <a href="https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042">https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042</a>  González Gómez, M <sup>a</sup> Fernanda. (2011). Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la

				<p>prevención de riesgos laborales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 89-114.  <a href="https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500007">https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500007</a></p>
12 15/11	<p>Intervenciones desde enfoque críticos: Las clínicas del Trabajo. Enfoques Psicodinámicos.</p> <p>Taller: Herramientas de Intervención desde la corporalidad</p>	3 hrs	6 hrs	<p>Ansoleaga, Elisa &amp; Chenevard, Claudia &amp; Gómez-Rubio, Constanza &amp; González, Cristián &amp; Sancha, Xiomara &amp; Figuras, Araceli. (2014). Clínica Psicosocial del Trabajo: Una propuesta de intervención. Ciencia &amp; Trabajo. 51. 40-45.</p> <p>Morales, P. G., Chateu, M. G., Imas, E. A., Gallardo, J. M. B., Mezzano, J. T. S., Carbullanautor, A. N., &amp; Fuenzalida, M. V. U. (2019). Clínicas del trabajo en Chile: tres experiencias de intervención en una sociedad dañada por la gestión 'managerial' Laboreal (Porto), 15(2), 0_1–24.</p> <p>Prueba individual 2</p>
13 22/11	<p>Intervenciones desde el concepto de Justicia Organizacional</p> <p>Cierre curso</p>	3 hrs	6 hrs	<p>Instituto de Salud Pública (2020). Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: Justicia organizacional. Versión 1.</p>

#### IV. CONDICIONES Y POLÍTICAS DE EVALUACIÓN

El curso adhiere a las recomendaciones de la Dirección de Gestión Académica de la UOH y a las Orientaciones y lineamientos para la implementación de actividades curriculares de pregrado para segundo semestre 2021. Dadas las actuales condiciones de Pandemia se requiere una fuerte colaboración entre docentes y estudiantes, teniendo como principios rectores: El cuidado por el bienestar de todos y todas; velar por los aprendizajes nucleares; Comunicación y retroalimentación oportuna. Adherencia a estándares éticos de la carrera de psicología.

El curso propone potenciar la capacidad del grupo de colaboración y organización. El diseño de las actividades considerará la nueva realidad que vivimos, estando atentos a las situaciones que requieran una ayuda personalizada, para que la conectividad no sea un obstáculo para la creación de una comunidad de aprendizaje.

La metodología del curso propone una integración de actividades asincrónicas y sincrónicas. Con un fuerte componente grupal, se crearán grupos de trabajo (6 personas por grupo) considerando las limitaciones de la pandemia, que podrán operar en forma remota (por teléfono, u otras modalidades).

Evaluaciones: Ver Anexo Instrucciones para evaluaciones.

**1.-Entrevistas Iniciales (20%).** Los grupos deberán realizar dos entrevistas a personas con historia laboral de al menos 8 años e indagar su vivencia personal respecto a su salud, salud mental y bienestar personal en relación con su experiencia en el contexto de trabajo. Grupos deben realizar una síntesis escrita de estas entrevistas y enviar un PPT/video para presentar. **(20 septiembre)**

**2.- Prueba Integrativa (30%).** Esta evaluación se divide en 4 evaluaciones:

- 2 pruebas individuales asincrónicas de bibliografía a publicarse en Ucampus (18 de octubre y 15 de noviembre)
- 2 pruebas grupales de análisis de casos (13 de septiembre y 01 de noviembre)

Cada evaluación pondera 25% de la nota "Prueba integrativa" y tienen un plazo de una semana para desarrollarla

**3.- Presentación de Lecturas de cada clase. Cada grupo presenta en una sesión (20%).** El grupo hace una breve síntesis de las lecturas y propone alguna pregunta o ejercicio para análisis. Cada grupo presenta una sesión. Además, el grupo debe formular tres preguntas respecto a las temáticas más relevante del artículo y dejarlas en el foro. Se envía un PPT/ Video antes de la clase para evitar problemas de conectividad. (Ver Anexo con instrucciones para evaluaciones).

**4.- Trabajo Final Grupal. (30%) Grupal (Formato PPT/Video y Escrito).** El trabajo consiste en entrevistar a 3 personas y aplicar un cuestionario (u otro tipo de instrumento) relacionado a una temática de salud mental organizacional elegida (ejemplos: Burnout, estrés, equilibrio trabajo-vida; acoso laboral, etc). Presentar los resultados y diseñar una propuesta de intervención. Informe escrito se entrega día del trabajo. PPT/video de la presentación un día antes. **12 diciembre.**

**5.-Asistencia.** El curso contempla la realización de talleres de manera presencial. Estos talleres no contemplan nota, pero la asistencia es obligatoria y condición de aprobación del curso, salvo excepciones justificadas. Lo mismo que las fechas de asistencia a las instancias de presentación grupal: son obligatorias para todos los miembros del grupo.

### **AYUDANTIAS:**

Los horarios se coordinarán directamente entre ayudantes y grupo curso considerando la aplicación del coordinador. Las instancias coordinadas y avisadas en el foro del curso son obligatorias. Se pueden solicitar ayudantías para cada grupo de manera voluntaria.

### **INTEGRIDAD ACADÉMICA**

Se considerarán infracciones a la honestidad académica las siguientes acciones:

- Reproducir o facilitar la reproducción de respuestas en cualquier tipo de evaluación académica.
- Adulterar cualquier documento oficial como documento de asistencias, correcciones de pruebas o trabajos de investigación, entre otros.
- Plagiar u ocultar intencionalmente el origen de la información en cualquier tipo de instrumento de evaluación.
- Grabar las clases sin la autorización explícita de la profesora y el consentimiento del resto de estudiantes.

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).

## **V. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS OBLIGATORIOS**

### Unidad I

Jain A, Leka S, Zwetsloot GIJM, (2018). Work, health, safety and well-being: Current state of the art. In: Jain A, Leka S, Zwetsloot GIJM, Managing Health, Safety and Wellbeing, - Ethics, Responsibility and Sustainability, pp. 1-32. Dordrecht: Springer Science

Parra, M (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Ed. Organización Internacional del Trabajo, Santiago  
Vives y Jaramillo (2010) Salud Laboral en Chile. Archivos de prevención de riesgos laborales, ISSN 1138-9672, Vol. 13, Nº. 3, 2010.

### Unidad II.- SALUD MENTAL Y FACTORES PSICOSOCIALES EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Salanova (2008). Organizaciones Saludables y Desarrollo de Recursos Humanos Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF. núm 303. España

Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and Well-Being at Work: A Century of Empirical Trends Reflecting Theoretical and Societal Influences. *Journal of Applied Psychology* © 2017 American Psychological Association 2017, Vol. 102, No. 3, 389–402

Bilbao, Marian, Martínez-Zelaya, Gonzalo, Pavez, Javiera, & Morales, Karol. (2018). Burnout en trabajadores de ONGs que ejecutan política social en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(3), 199-210. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas/vol17-issue3-fulltext-1454>

SUSESO (2018) Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versiones completa y breve

Ansoleaga, E., Diaz, X., Mauro, A. y Toro, J.P. (2017). Violencia en el trabajo en Chile. El lado oscuro de las organizaciones. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales. En <http://pepet.udp.cl/wp-content/uploads/2017/06/Cartilla-Violencia-en-el-trabajo.pdf>

Unidad III. INTERVENCIONES EN FACTORES PSICOSOCIALES EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Sierra, Rodríguez y Guecha (2009) Diseño de un programa de prevención de factores de riesgo psicosocial, a nivel primario, secundario y terciario. En el libro: Aguilar, María Constanza; Rentería, Érico, (2009). Capítulo 18.

Mariné (2009) Programa integral de prevención de riesgos psicosociales en un centro sanitario. En el libro Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo. IST España

Díaz Berr, Ximena, Mauro Cardarelli, Amalia, Ansoleaga Moreno, Elisa, & Toro Cifuentes, Juan Pablo. (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. Ciencia & trabajo, 19(58), 42-48. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>

González Gómez, M<sup>a</sup> Fernanda. (2011). Salud laboral y género: Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 89-114. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500007>

Ansoleaga, Elisa & Chenevard, Claudia & Gómez-Rubio, Constanza & González, Cristián & Sancha, Xiomara & Figuras, Araceli. (2014). Clínica Psicosocial del Trabajo: Una propuesta de intervención. Ciencia & Trabajo. 51. 40-45.

Morales, P. G., Chateu, M. G., Imas, E. A., Gallardo, J. M. B., Mezzano, J. T. S., Carbullancautor, A. N., & Fuenzalida, M. V. U. (2019). Clínicas del trabajo en Chile: tres experiencias de intervención en una sociedad dañada por la gestión 'managerial' Laboreal (Porto), 15(2), 0\_1-24.

Instituto de Salud Publica (2020). Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: Justicia organizacional. Versión 1.

## **VI. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS**

-Quiroga, Víctor F (2014). Transformaciones en las organizaciones del trabajo: salud y ampliación de ciudadanía tomo I y II / Víctor F Quiroga ; compilado por María Romina Cattaneo y Víctor F Quiroga. 1 a ed. Rosario: UNR Editora. Editorial de la Universidad Nacional de Rosario.

-Zabala, X., Guerrero, P., & Besoain, C. (2017). Clínicas del Trabajo. Teorías e intervenciones. Santiago de Chile : Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

#### Recursos

<https://www.ilo.org/santiago/temas/seguridad-salud-trabajo/lang-es/index.htm>

<https://istas.net/istas/creacion-del-observatorio-de-salud-laboral-osl> <https://observatorionacional.cl/>

<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-covid-19-afecta-la-salud-mental-del-78-de-la-poblacion-activa-mundial.html>