



CAPACITACIONES RAIMUNDO AMERICO VILLANUEVA BURGOS E.I.R.L

Prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo: conceptos, derechos y canales

Nextick Capacitaciones

2026



INDICE

BIENVENIDA	3
OBJETIVOS DEL CURSO	5
MÓDULO 1: Perspectiva de género y derechos fundamentales en el trabajo	8
MÓDULO 2: Riesgos psicosociales en el trabajo: conceptos generales	13
MÓDULO 3: Acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo: definiciones y manifestaciones	18
MÓDULO 4: Prevención y canales formales en el contexto laboral	23
RUBRICA DE EVALUACIÓN	30
EVALUACIÓN FINAL	30
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	31
TABLA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES Y NOTA	36

BIENVENIDA

Estimado Participante:

Este manual de autoaprendizaje fue elaborado para apoyar tu formación en conceptos, derechos y lineamientos generales relacionados con la prevención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo.

A lo largo de los módulos encontrarás definiciones, principios y ejemplos descriptivos que te permitirán reconocer conductas de riesgo, comprender el marco de derechos fundamentales y conocer la importancia de los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Este curso tiene un propósito informativo y de sensibilización, por lo que no reemplaza los procedimientos internos de cada organización ni la orientación de especialistas. Ante situaciones reales, se debe acudir a los canales formales definidos por la empresa y/o a las instituciones competentes.

Bienvenido(a)

COMO SE UTILIZA EL MANUAL

1. Este manual está organizado en módulos de lectura breve. En cada módulo encontrarás conceptos clave, ejemplos y preguntas de verificación para reforzar el aprendizaje.
2. Recomendaciones:
3. Lee con atención y vuelve a revisar los conceptos cuando lo necesites.
4. Toma apuntes de definiciones, ideas principales y canales formales mencionados.
5. Al finalizar cada módulo, responde la evaluación de selección múltiple para comprobar tu comprensión.
6. Si tienes dudas conceptuales sobre el contenido del manual, puedes escribir a: contacto@nextick.cl

OBJETIVOS DEL CURSO

Objetivo general del programa

Reconocer el marco conceptual y normativo asociado a la prevención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, identificando conceptos, derechos fundamentales, factores generales de riesgos psicosociales y canales formales de orientación y denuncia, de acuerdo con la normativa vigente.

Objetivos específicos del programa.

Al finalizar el programa los participantes serán capaces de:

- › Identificar conceptos básicos de perspectiva de género y su relación con el respeto y la no discriminación en el trabajo.
- › Reconocer derechos fundamentales en el trabajo y ejemplos de conductas que pueden vulnerarlos.
- › Describir factores generales vinculados a riesgos psicosociales y su relación con el clima laboral.
- › Reconocer definiciones, manifestaciones generales y medidas preventivas básicas del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, así como los canales formales disponibles en el contexto organizacional.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo constituyen problemáticas relevantes en los entornos laborales, ya que afectan la dignidad de las personas, el respeto de los derechos fundamentales y el bienestar psicológico y social en las organizaciones.

En el contexto chileno, estas materias se encuentran reguladas por un marco normativo específico que establece definiciones, principios y obligaciones generales para empleadores y trabajadores, así como lineamientos preventivos orientados a promover ambientes laborales respetuosos y seguros.

Este curso de autoaprendizaje tiene un enfoque informativo y de sensibilización, y está orientado a entregar conocimientos generales que permitan a las personas participantes reconocer conceptos clave, identificar conductas de riesgo, comprender la relevancia de los riesgos psicosociales y conocer los canales formales de orientación y denuncia existentes en el ámbito laboral.

El contenido del programa no busca desarrollar habilidades de intervención, investigación ni resolución de casos, ni reemplaza la asesoría especializada o los procedimientos internos de cada organización. Ante situaciones reales, siempre se deberá recurrir a los mecanismos formales establecidos por la empresa y a las instituciones competentes según la normativa vigente.

A través de módulos temáticos, ejemplos descriptivos y evaluaciones objetivas, el curso permitirá fortalecer el conocimiento básico necesario para comprender estas materias y contribuir a la promoción de entornos laborales basados en el respeto, la no discriminación y la prevención.

Este curso tiene un carácter informativo y no habilita para la intervención, investigación ni calificación de situaciones de acoso o violencia en el trabajo.

MAPA GENERAL DEL CURSO



MÓDULO 1: Perspectiva de género y derechos fundamentales en el trabajo



Contenidos del módulo

- ✓ Introducción
- ✓ Concepto de perspectiva de género
- ✓ Principios de igualdad, no discriminación y respeto
- ✓ Derechos fundamentales en el ámbito laboral
- ✓ Actividad 1 A
- ✓ Evaluación de Módulo 1

INTRODUCCIÓN

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de reconocer conceptos básicos asociados a la perspectiva de género y a los derechos fundamentales en el trabajo, identificando ejemplos generales de conductas que promueven o vulneran el respeto y la no discriminación en el entorno laboral.

Concepto de perspectiva de género

La perspectiva de género es un enfoque que permite comprender las diferencias sociales y culturales que históricamente han afectado a personas según su género, y cómo estas diferencias pueden influir en el acceso a oportunidades, el trato en el trabajo y el ejercicio de derechos.

En el ámbito laboral, la perspectiva de género busca promover relaciones basadas en el respeto, la igualdad y la no discriminación, contribuyendo a la construcción de ambientes laborales inclusivos y seguros para todas las personas.

La incorporación de este enfoque no implica emitir juicios ni resolver situaciones particulares, sino reconocer principios generales que orientan la convivencia y las prácticas organizacionales.

Principios de igualdad, no discriminación y respeto

La igualdad en el trabajo se refiere al derecho de todas las personas a recibir un trato justo y equitativo, sin distinciones arbitrarias. La no discriminación implica evitar conductas, decisiones o prácticas que excluyan, limiten o afecten a una persona por razones ajenas a su desempeño laboral.

Algunos ejemplos generales de situaciones que pueden constituir discriminación en el trabajo incluyen:

- Trato diferenciado injustificado entre trabajadores/as.

- Uso de lenguaje ofensivo, descalificador o excluyente.
- Exclusión sistemática de espacios de participación laboral.

Estos ejemplos tienen un carácter descriptivo y orientativo, y su evaluación formal corresponde a los canales y procedimientos establecidos por la organización y la normativa vigente.

Derechos fundamentales en el ámbito laboral

Los derechos fundamentales en el trabajo son aquellos derechos básicos que protegen la dignidad, la integridad y la libertad de las personas en el contexto laboral. Estos derechos se encuentran reconocidos en la legislación chilena y en tratados internacionales ratificados por el país.

Entre los derechos fundamentales vinculados al trabajo se encuentran, entre otros:

- El derecho a la dignidad y al respeto.
- El derecho a la integridad física y psíquica.
- El derecho a la igualdad y no discriminación.

El conocimiento de estos derechos permite comprender la importancia de su respeto en las relaciones laborales y reconocer situaciones que podrían afectar el bienestar de las personas.

Actividad 1 A

Actividad de reforzamiento (lectura guiada)

Luego de revisar los contenidos del módulo, reflexiona sobre las siguientes preguntas solo como ejercicio personal (no se envían ni se califican):

- ¿Qué se entiende por perspectiva de género en el contexto laboral?
- ¿Qué derechos fundamentales se relacionan con el respeto y la dignidad en el trabajo?

Evaluación de Módulo 1

1.- La perspectiva de género en el trabajo tiene como objetivo principal:

- a) Resolver conflictos laborales entre trabajadores.
- b) Aplicar sanciones ante conductas indebidas.
- c) Promover relaciones laborales basadas en el respeto y la igualdad.
- d) Investigar denuncias internas de la organización.

2.- ¿Cuál de los siguientes es un ejemplo general de conducta que puede vulnerar el principio de no discriminación?

- a) Evaluar el desempeño laboral con criterios objetivos.
- b) Otorgar beneficios según políticas internas transparentes.
- c) Utilizar lenguaje ofensivo o descalificador hacia una persona.
- d) Informar a los trabajadores sobre sus derechos laborales.

3.- Los derechos fundamentales en el trabajo se caracterizan por:

- a) Aplicarse solo a ciertos cargos.
- b) Proteger la dignidad y la integridad de las personas.
- c) Ser definidos exclusivamente por cada empresa.
- d) Depender del desempeño individual.

MÓDULO 2: Riesgos psicosociales en el trabajo: conceptos generales



Contenidos del módulo

- ✓ Introducción
- ✓ Qué son los riesgos psicosociales
- ✓ Factores generales que influyen en el clima laboral
- ✓ Relación entre riesgos psicosociales, bienestar y organización del trabajo
- ✓ Referencia a la existencia de instrumentos estandarizados
- ✓ Actividad 2 A
- ✓ Evaluación de Módulo 2

Introducción

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de reconocer el concepto de riesgos psicosociales en el trabajo, identificar factores generales asociados a estos riesgos y comprender su relación con el bienestar laboral, desde un enfoque informativo y descriptivo.

Qué son los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales corresponden a condiciones presentes en el entorno laboral que pueden influir en la salud psicológica, social y física de las personas trabajadoras. Estos riesgos se relacionan con la organización del trabajo, el contenido de las tareas, las relaciones laborales y el contexto en el que se desarrollan las actividades.

Cuando los riesgos psicosociales no son gestionados adecuadamente, pueden afectar el bienestar de las personas, el clima laboral y el funcionamiento general de la organización.

Este curso aborda los riesgos psicosociales desde un nivel introductorio, con el fin de comprender su existencia y relevancia, sin realizar evaluaciones ni diagnósticos.

Factores generales que influyen en el clima laboral

Entre los factores que comúnmente se asocian a los riesgos psicosociales en el trabajo se encuentran, de manera general:

- La organización y distribución de las tareas.
- La carga y ritmo de trabajo.
- La claridad de roles y responsabilidades.
- Las relaciones interpersonales en el entorno laboral.
- El estilo de liderazgo y comunicación interna.

Estos factores se presentan de forma diversa según el tipo de organización y actividad, y su identificación formal corresponde a procesos definidos por cada empresa, conforme a la normativa vigente.

Relación entre riesgos psicosociales, bienestar y organización del trabajo

El bienestar laboral se refiere al estado general de satisfacción, seguridad y equilibrio que experimentan las personas en su trabajo. Los riesgos psicosociales pueden influir en este bienestar cuando se mantienen en el tiempo o no cuentan con medidas preventivas adecuadas.

Reconocer la existencia de estos riesgos permite comprender la importancia de la prevención y del desarrollo de entornos laborales saludables, respetuosos y organizados.

Referencia a la existencia de instrumentos estandarizados

En el ámbito de la gestión de riesgos psicosociales existen instrumentos estandarizados que son utilizados por las organizaciones para evaluar estas condiciones de manera sistemática. Uno de ellos es el Cuestionario CEAL-SM, desarrollado para apoyar procesos formales de evaluación.

Es importante señalar que la aplicación, interpretación y análisis de estos instrumentos corresponde a profesionales y a procedimientos institucionales específicos. En este curso, el CEAL-SM se menciona solo con fines informativos, sin entrenar ni evaluar su uso.

Actividad de reforzamiento (no evaluativa)

Luego de revisar los contenidos del módulo, revisa las siguientes afirmaciones y reflexiona si corresponden a factores generales de riesgos psicosociales:

- Organización del trabajo
- Relaciones interpersonales
- Claridad de roles
- Estilo de liderazgo

Evaluación de Módulo 2

1.- Los riesgos psicosociales en el trabajo se relacionan principalmente con:

- a) El uso de maquinaria y herramientas.
- b) Las condiciones organizacionales y relacionales del trabajo.
- c) La infraestructura física del edificio.
- d) Los beneficios contractuales.

2.- ¿Cuál de los siguientes es un factor general asociado a riesgos psicosociales?

- a) Iluminación del lugar de trabajo.
- b) Temperatura ambiental.
- c) Claridad de roles y responsabilidades.
- d) Tamaño del uniforme.

3.- En este curso, el cuestionario CEAL-SM se presenta como:

- a) Una herramienta que el participante debe aprender a aplicar.
- b) Un instrumento de diagnóstico individual.
- c) Un ejemplo de instrumento estandarizado mencionado con fines informativos.
- d) Un método obligatorio de evaluación del curso.

MÓDULO 3: Acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo: definiciones y manifestaciones



Contenidos del módulo

- ✓ Introducción
- ✓ Acoso laboral: definición general: Tipos y formas de manifestación
- ✓ Acoso sexual en el trabajo: definición general
- ✓ Violencia en el trabajo: definición general
- ✓ Diferencias generales entre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo
- ✓ Actividad 3A
- ✓ Evaluación de Módulo 3

Introducción

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de reconocer las definiciones generales del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, identificando sus principales características y ejemplos descriptivos de manifestación, de acuerdo con la normativa vigente.

Acoso laboral: definición general: Tipos y formas de manifestación

El acoso laboral corresponde a una conducta o conjunto de conductas que se ejercen de manera reiterada en el contexto del trabajo y que tienen como efecto menoscabar, hostigar o afectar la dignidad de una persona trabajadora. Estas conductas pueden manifestarse a través de acciones, omisiones, palabras o actitudes que generan un ambiente laboral adverso.

Es importante destacar que la determinación formal de una situación de acoso laboral corresponde a los procedimientos y autoridades competentes, de acuerdo con la normativa vigente.

Ejemplos generales de conductas asociadas al acoso laboral (descriptivos):

- Descalificaciones reiteradas relacionadas con el desempeño.
- Aislamiento injustificado dentro del equipo de trabajo.
- Difusión de rumores que afectan la reputación laboral.

Estos ejemplos tienen un carácter informativo y referencial, y no constituyen por sí mismos un juicio ni una calificación formal.

Acoso sexual en el trabajo: definición general

El acoso sexual en el trabajo se refiere a conductas de carácter sexual, no deseadas por quien las recibe, que afectan la dignidad de la persona y que se producen en el contexto

laboral o con ocasión de este. Estas conductas pueden generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante.

El acoso sexual puede manifestarse de forma verbal, no verbal o física, y su evaluación formal se realiza conforme a los mecanismos y procedimientos establecidos por la legislación y las organizaciones.

Ejemplos generales de conductas asociadas al acoso sexual (descriptivos):

- Comentarios de connotación sexual no solicitados.
- Gestos o miradas de carácter sexual inapropiadas.
- Envío de mensajes con contenido sexual no consentido.

El propósito de estos ejemplos es facilitar la comprensión del concepto, no evaluar situaciones específicas.

Violencia en el trabajo: definición general

La violencia en el trabajo comprende aquellas conductas que implican el uso o la amenaza de uso de la fuerza física o psicológica, ejercidas en el contexto laboral, que pueden afectar la integridad, seguridad o bienestar de las personas trabajadoras.

La violencia laboral puede provenir de distintas fuentes, como personas de la misma organización o de terceros vinculados a la actividad laboral, y puede manifestarse de diversas formas.

Ejemplos generales de violencia en el trabajo (descriptivos):

- Amenazas verbales en el contexto laboral.
- Agresiones físicas.
- Intimidaciones reiteradas.

La identificación y gestión de estas situaciones corresponde a instancias formales definidas por la normativa vigente.

Diferencias generales entre acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo

Si bien estas conductas pueden relacionarse entre sí, presentan características generales que permiten diferenciarlas a nivel conceptual:

- El acoso laboral se vincula principalmente a la reiteración de conductas que afectan la dignidad en el trabajo.
- El acoso sexual se caracteriza por conductas de connotación sexual no deseadas.
- La violencia en el trabajo implica el uso o amenaza de la fuerza física o psicológica.

Esta diferenciación tiene un carácter conceptual e informativo, y no reemplaza los procesos formales de calificación.

Actividad 3A

Actividad de autoevaluación formativa (no calificable)

Revisa las siguientes afirmaciones y determina si corresponden a acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo solo como ejercicio de comprensión conceptual:

- Conductas reiteradas de descalificación en el trabajo.
- Comentarios de connotación sexual no solicitados.
- Amenazas verbales en el contexto laboral.

Evaluación de Módulo 3

1.- El acoso laboral se caracteriza principalmente por:

- a) Conductas aisladas sin impacto laboral.
- b) Conductas reiteradas que afectan la dignidad en el trabajo.
- c) Conflictos personales fuera del trabajo.
- d) Situaciones evaluadas informalmente por los compañeros.

2.- ¿Cuál de las siguientes conductas corresponde a un ejemplo general de acoso sexual en el trabajo?

- a) Asignar tareas según el cargo.
- b) Evaluar desempeño con criterios objetivos.
- c) Realizar comentarios de connotación sexual no solicitados.
- d) Informar sobre procedimientos internos.

3.- La violencia en el trabajo puede manifestarse mediante:

- a) Retroalimentación laboral constructiva.
- b) Amenazas o agresiones físicas o psicológicas.
- c) Diferencias de opinión entre equipos.
- d) Cambios en la organización del trabajo.

MÓDULO 4: Prevención y canales formales en el contexto laboral



Contenidos del módulo

- ✓ Introducción
- ✓ Importancia de la prevención en las organizaciones
- ✓ Medidas preventivas generales
- ✓ Canales formales de orientación, denuncia e información
- ✓ Rol de la empresa y de las instituciones competentes
- ✓ Actividad 4 A
- ✓ Evaluación de Módulo 4.

Introducción

Al finalizar este módulo, la persona participante será capaz de reconocer la importancia de la prevención del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo, así como identificar la existencia y finalidad de los canales formales de orientación, información y denuncia en el ámbito laboral, desde un enfoque informativo y descriptivo.

Importancia de la prevención en las organizaciones

La prevención en el ámbito laboral se refiere al conjunto de acciones generales orientadas a evitar la ocurrencia de conductas que puedan afectar la dignidad, el respeto y el bienestar de las personas trabajadoras.

Desde un enfoque preventivo, las organizaciones promueven principios como:

- El respeto mutuo en las relaciones laborales.
- La comunicación clara y oportuna.
- La difusión de normas internas y derechos laborales.
- La promoción de ambientes de trabajo seguros e inclusivos.

La prevención tiene un carácter organizacional y colectivo, y su implementación corresponde a políticas y prácticas definidas por cada institución, de acuerdo con la normativa vigente.

Medidas preventivas generales

Entre las medidas preventivas generales que pueden existir en las organizaciones se encuentran, de manera descriptiva:

- La difusión de políticas internas relacionadas con el respeto y la no discriminación.

- La entrega de información sobre derechos y deberes laborales.
- La promoción de canales de comunicación internos.
- La capacitación informativa en materias de convivencia laboral.

Estas medidas se presentan a nivel general, sin detallar procedimientos específicos ni responsabilidades individuales.

Canales formales de orientación, denuncia e información

En el ámbito laboral existen canales formales destinados a orientar, informar y recibir denuncias relacionadas con situaciones de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

Estos canales pueden variar según la organización, pero generalmente se encuentran definidos en:

- Reglamentos internos.
- Protocolos o políticas institucionales.
- Normativa laboral vigente.

La existencia de estos canales busca asegurar que las situaciones sean abordadas por las instancias correspondientes, conforme a procedimientos establecidos.

Rol de la empresa y de las instituciones competentes

El marco normativo chileno establece obligaciones generales para empleadores y derechos para las personas trabajadoras en materia de prevención y protección frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Asimismo, existen instituciones públicas encargadas de orientar, fiscalizar y resguardar el cumplimiento de la normativa laboral. El conocimiento de este marco

permite comprender la importancia de recurrir a instancias formales ante situaciones que lo requieran.

Este curso no reemplaza la orientación institucional ni la asesoría especializada, y no entrega instrucciones sobre cómo realizar denuncias o investigaciones.

Actividad 4 A

Actividad de reforzamiento

Luego de revisar los contenidos del módulo, reflexiona de manera personal sobre las siguientes preguntas:

- ¿Por qué es importante la prevención en el entorno laboral?
- ¿Para qué existen canales formales en las organizaciones?

Evaluación de Módulo 4.

1.- La prevención en el entorno laboral tiene como finalidad principal:

- a) Resolver conflictos individuales de forma informal.
- b) Evitar la ocurrencia de conductas que afecten la dignidad y el bienestar.
- c) Determinar sanciones laborales.
- d) Investigar denuncias internas.

2.- Los canales formales en el contexto laboral tienen como propósito general:

- a) Sustituir a las autoridades competentes.
- b) Permitir la evaluación informal entre compañeros.
- c) Orientar, informar y recibir denuncias conforme a procedimientos establecidos.
- d) Resolver directamente los casos sin procesos formales.

3.- Este curso respecto a los canales formales:

- a) Enseña paso a paso cómo presentar una denuncia.
- b) Capacita para investigar situaciones laborales.
- c) Entrega información general sobre su existencia y finalidad.
- d) Evalúa la capacidad del participante para utilizarlos.

RUBRICA DE EVALUACIÓN

Los aprendizajes del curso se evalúan exclusivamente mediante instrumentos de selección múltiple de carácter objetivo, propios de la modalidad de autoaprendizaje.

EVALUACIÓN FINAL

Identificación del Participante:
Nombre: _____
RUT: _____
Identificación de OTEC:
Nextick Capacitaciones Raimundo Américo Villanueva Burgos E.I.R.L
Identificación del curso:
Prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo: conceptos, derechos y canales
Objetivo del Instrumento de Evaluación:
Obtener información respecto del nivel de comprensión conceptual de los contenidos revisados en el curso, de acuerdo con los aprendizajes esperados definidos.
Pauta de Calificación:
El presente instrumento de evaluación (prueba) consta de 02 ítems diferentes, y que en conjunto tiene un total de 100 puntos. En dónde:
Puntaje por Cada Ítem:
Selección Múltiple: 80 Puntos
Caso descriptivo con preguntas de selección múltiple: 20 Puntos
Puntaje Total: 100 Puntos.
Puntaje y Nota de Aprobación

Puntaje Máximo: 100 Puntos = 100% logro = Nota máxima 7,0

Puntaje Mínimo de Aprobación: 60 Puntos = 60% logro = Nota 4,0

Menos de 60 puntos reprobado.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Desarrollo de Selección Múltiple	Aprendizajes Esperados Asociados	Contenidos o sub contenido utilizado
1.- La perspectiva de género en el contexto laboral tiene como propósito principal: a) Investigar conflictos laborales internos. b) Aplicar sanciones ante conductas indebidas. c) Promover relaciones laborales basadas en el respeto, la igualdad y la no discriminación. d) Evaluar el desempeño individual de los trabajadores.	Reconocer conceptos básicos asociados a la perspectiva de género y su relación con el respeto y la no discriminación en el trabajo.	Perspectiva de género: conceptos generales. Principios de igualdad y no discriminación en el trabajo. Derechos fundamentales vinculados al respeto y la dignidad laboral. <i>(Módulo 1)</i>
2.- Los riesgos psicosociales en el trabajo se relacionan principalmente con: a) El estado de la infraestructura física. b) Las condiciones organizacionales y relacionales del trabajo. c) El tipo de contrato laboral. d) El uso de equipamiento tecnológico.	Reconocer el concepto de riesgos psicosociales y su relación general con el bienestar laboral.	Definición general de riesgos psicosociales. Factores organizacionales y relacionales asociados. Relación entre riesgos psicosociales y bienestar laboral. <i>(Módulo 2)</i>
3.- ¿Cuál de las siguientes situaciones corresponde a un ejemplo general de acoso sexual en el trabajo? a) Asignar tareas según el	Reconocer las definiciones generales y manifestaciones descriptivas del acoso	Definición general de acoso laboral. Definición general de acoso sexual.

<p>cargo y funciones.</p> <p>b) Entregar retroalimentación laboral objetiva.</p> <p>c) Realizar comentarios de connotación sexual no solicitados.</p> <p>d) Modificar turnos por necesidades operativas.</p>	<p>laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo.</p>	<p>Ejemplos descriptivos de manifestaciones. (Módulo 3)</p>
<p>Los canales formales en el contexto laboral existen principalmente para:</p> <p>a) Resolver informalmente conflictos entre trabajadores.</p> <p>b) Sustituir a las instituciones fiscalizadoras.</p> <p>c) Orientar, informar y recibir denuncias conforme a procedimientos establecidos.</p> <p>d) Evaluar el comportamiento individual del personal.</p>	<p>Identificar la importancia de la prevención y la existencia de canales formales de orientación, información y denuncia en el ámbito laboral.</p>	<p>Importancia de la prevención en el entorno laboral.</p> <p>Medidas preventivas generales.</p> <p>Existencia y finalidad de los canales formales.</p> <p>Rol general de la normativa e instituciones. (Módulo 4)</p>

Caso descriptivo con preguntas de selección múltiple

“Situaciones en el entorno laboral”

En una organización, una trabajadora señala que, desde hace algunos meses, recibe comentarios reiterados de un compañero relacionados con su apariencia física, los cuales no ha solicitado y le resultan incómodos. Además, ha percibido que en reuniones de equipo se realizan bromas que minimizan su opinión profesional.

En el mismo contexto laboral, otro trabajador manifiesta sentirse sobrecargado debido a una alta demanda de tareas, falta de claridad en sus funciones y escaso apoyo por parte de su jefatura, lo que ha generado malestar y desmotivación.

La organización cuenta con políticas internas de prevención, así como con canales formales de orientación e información definidos en su reglamento interno.

Preguntas de selección múltiple relacionadas al caso

1.- Según las definiciones generales revisadas en el curso, los comentarios reiterados no solicitados sobre la apariencia física descritos en el caso se asocian conceptualmente a:

- a) Conflicto laboral operativo.
- b) Riesgo psicosocial de tipo organizacional.
- c) Acoso sexual en el trabajo.
- d) Evaluación de desempeño informal.

2.- La sobrecarga laboral, la falta de claridad de funciones y el escaso apoyo de la jefatura descritos en el caso se relacionan principalmente con:

- a) Riesgos físicos del trabajo.
- b) Riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo.
- c) Acoso laboral de tipo sexual.
- d) Violencia física en el trabajo.

3.- Las bromas que minimizan la opinión profesional de una persona, descritas en el caso, pueden vincularse de manera general con:

- a) Medidas preventivas organizacionales.
- b) Conductas que podrían afectar el respeto y la dignidad en el trabajo.
- c) Procedimientos formales de denuncia.
- d) Canales institucionales de fiscalización.

4.- Según lo revisado en el curso, la existencia de políticas internas y canales formales en la organización tiene como finalidad principal:

- a) Resolver informalmente conflictos entre trabajadores.
- b) Reemplazar la normativa laboral vigente.
- c) Orientar, informar y canalizar situaciones conforme a procedimientos establecidos.
- d) Evaluar individualmente el comportamiento del personal.

Aprendizajes Esperados Asociados	Contenidos o sub contenido utilizado
<p>Reconocer definiciones generales del acoso laboral, acoso sexual y la violencia en el trabajo.</p> <p>Identificar factores generales asociados a riesgos psicosociales en el entorno laboral.</p> <p>Reconocer la importancia del respeto, la dignidad y la no discriminación en el trabajo.</p> <p>Identificar la existencia y finalidad de los canales formales de orientación, información y denuncia.</p>	<p>Definición general de acoso sexual en el trabajo. <i>(Módulo 3)</i></p> <p>Definición general de riesgos psicosociales y factores asociados. <i>(Módulo 2)</i></p> <p>Principios de respeto, dignidad y no discriminación en el trabajo. <i>(Módulo 1)</i></p> <p>Importancia de la prevención y existencia de canales formales en el contexto laboral. <i>(Módulo 4)</i></p>

Pauta de Corrección Evaluación módulos

Desarrollo de selección múltiple (Módulos)			
Evaluación Módulo 1	1.- c)	2.- c)	3.- b)
Evaluación Módulo 2	1.- b)	2.- c)	3.- c)
Evaluación Módulo 3	1.- b)	2.- c)	3.- b)
Evaluación Módulo 4	1.- b)	2.- c)	3.- c)

Pauta de Corrección Evaluación Final

Desarrollo de selección múltiple (Evaluación Final)	Puntaje del Ítem (64 Ptos)
Respuesta Pregunta 1.- c)	16 Ptos
Respuesta Pregunta 2.- c)	16 Ptos
Respuesta Pregunta 3.- c)	16 Ptos
Respuesta Pregunta 4.- c)	16 Ptos

Respuestas correctas Caso descriptivo	Puntaje del Ítem (20 Ptos)
Respuesta Pregunta 1.- c)	5 Ptos
Respuesta Pregunta 2.- b)	5 Ptos
Respuesta Pregunta 3.- b)	5 Ptos
Respuesta Pregunta 4.- c)	5 Ptos

TABLA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES Y NOTA

Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota	Puntaje	Nota
0,0	2,0	21,0	2,7	42,0	3,4	62,0	4,2	82,0	5,7
1,0	2,0	22,0	2,7	43,0	3,4	63,0	4,2	83,0	5,7
2,0	2,1	23,0	2,8	44,0	3,5	64,0	4,3	84,0	5,8
3,0	2,1	24,0	2,8	45,0	3,5	65,0	4,4	85,0	5,9
4,0	2,1	25,0	2,8	46,0	3,5	66,0	4,5	86,0	6,0
5,0	2,2	26,0	2,9	47,0	3,6	67,0	4,5	87,0	6,0
6,0	2,2	27,0	2,9	48,0	3,6	68,0	4,6	88,0	6,1
7,0	2,2	28,0	2,9	49,0	3,6	69,0	4,7	89,0	6,2
8,0	2,3	29,0	3,0	50,0	3,7	70,0	4,8	90,0	6,3
9,0	2,3	30,0	3,0	51,0	3,7	71,0	4,8	91,0	6,3
10,0	2,3	31,0	3,0	52,0	3,7	72,0	4,9	92,0	6,4
11,0	2,4	32,0	3,1	53,0	3,8	73,0	5,0	93,0	6,5
12,0	2,4	33,0	3,1	54,0	3,8	74,0	5,1	94,0	6,6
13,0	2,4	34,0	3,1	55,0	3,8	75,0	5,1	95,0	6,6
14,0	2,5	35,0	3,2	56,0	3,9	76,0	5,2	96,0	6,7
15,0	2,5	36,0	3,2	57,0	3,9	77,0	5,3	97,0	6,8
16,0	2,5	37,0	3,2	58,0	3,9	78,0	5,4	98,0	6,9
17,0	2,6	38,0	3,3	59,0	4,0	79,0	5,4	99,0	6,9
18,0	2,6	39,0	3,3	60,0	4,0	80,0	5,5	100,0	7,0
19,0	2,6	40,0	3,3	61,0	4,1	81,0	5,6		
20,0	2,7	41,0	3,4	62,0	4,2	82,0	5,7		

BIBLIOGRAFÍA ASOCIADA

Dirección del Trabajo. (2023). *Guía práctica sobre acoso laboral en el trabajo*. Gobierno de Chile.

Dirección del Trabajo. (2022). *Derechos fundamentales en el trabajo: Principios y aplicación*. Gobierno de Chile.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo*. Gobierno de Chile.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2024). *Instructivo de presentación, revisión y autorización de cursos vía franquicia tributaria*. SENCE.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2024). *Regulación de cursos bajo modalidad a distancia*. SENCE.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Recomendación 206: Violencia y acoso en el mundo del trabajo*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Entornos laborales seguros y saludables: Guía práctica*. OIT.

Superintendencia de Seguridad Social. (2022). *Riesgos psicosociales en el trabajo y medidas preventivas*. Gobierno de Chile.

Ministerio de Salud. (2021). *Salud mental en el trabajo: Enfoque preventivo*. Gobierno de Chile.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2020). *Perspectiva de género en el ámbito laboral*. Gobierno de Chile.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2021). *Buenas prácticas laborales con enfoque de género*. Gobierno de Chile.

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Salud mental y trabajo*. OMS.

Instituto de Seguridad Laboral. (2021). *Clima laboral y prevención de riesgos psicosociales*. ISL.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson Educación.

Alles, M. (2015). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural*. Granica.

Ley N°19.518. (1997). *Estatuto de capacitación y empleo*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.