

Programa de Asignatura

1. Identificación Asignatura

Nombre:	Psicología del Trabajo y las Organizaciones		Código:	PSI124
Carrera:	Psicología	Unidad Académica:		
Ciclo Formativo:	Licenciatura	Línea formativa:	Psicología Laboral	
Semestre	V	Tipo de actividad:	Presencial	
N° SCT:	5	Horas Cronológicas Semanales		
		Presenciales:	4,5	Trabajo Autónomo:
Pre-requisitos	No tiene			

2. Propósito formativo

La asignatura forma parte del ciclo de Licenciatura de la formación especializada de la carrera de Psicología. Tiene como propósito que el estudiantado comprenda las bases teóricas de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones y sus aplicaciones en el ámbito profesional.

Mediante una propuesta teórico-práctica, se busca introducir a las/os estudiantes en los procesos de diagnóstico y evaluación organizacional, orientados a la intervención de las organizaciones y el mundo del trabajo.

La asignatura busca proporcionar herramientas para identificar y abordar problemas psicosociales de personas, grupos y organizaciones desde teorías organizacionales, con énfasis en el comportamiento organizacional, considerando temas emergentes en el área, tales como género, diversidad, inclusión, entre otros .

Esta asignatura se articula con el curso “Práctica Territorial y Políticas Públicas”, para brindar una experiencia de integración de las unidades desarrolladas a la fecha y aplicar las herramientas adquiridas a través de un trabajo práctico en una organización local. Los/las estudiantes realizarán un análisis en base a casos abordados de manera directa por algunos grupos de estudiantes en la asignatura de práctica territorial. Los/las demás estudiantes que no trabajen de forma directa con el caso, trabajarán igualmente con él en la asignatura de Psicología, Trabajo y Organizaciones, aportando al trabajo desarrollado en Práctica Territorial y Políticas Públicas.

Finalmente, tanto en las actividades en clases como en los terrenos de “Práctica Territorial y Políticas Públicas” se busca una aproximación al campo aplicado de la psicología del trabajo y las organizaciones desde una perspectiva de ética profesional, la responsabilidad social y la humanización del trabajo.

3. Contribución al perfil de egreso

Distingue los conceptos básicos de las diferentes teorías y disciplinas que se requieren para la comprensión de los procesos psicológicos.

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

Participa en proyectos multidisciplinarios donde se aborden problemáticas reales y con impacto en la sociedad, interactuando en forma efectiva y constructiva.

Demuestra compromiso con la realidad social, cultural y medioambiental de la región de Aysén.

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.

4. Resultados de aprendizaje específicos

Resultado de Aprendizaje Específico	Criterios de evaluación	Evidencia
Explica las principales aproximaciones teóricas y campos de aplicación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.	Describe los focos de estudio y ámbitos de aplicación de la psicología del trabajo y las organizaciones y sus fundamentos históricos.	Evaluaciones desarrolladas al inicio de cada clase Test.
Distingue variables macro (estrategia, procesos, estructura) y micro organizacionales, aplicadas al contexto chileno (con énfasis en lo regional).	Diferencia las variables micro y macro organización y extrapola sus efectos en las personas y en las organizaciones y el trabajo.	Reporte de trabajo escrito. Trabajos prácticos de aprendizajes desarrollados en clases.
Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando diferentes niveles de análisis de las organizaciones, desde una aproximación ética que respete la diversidad y género.	Aplica de forma adecuada tanto las herramientas diagnósticas como de intervención abordadas en clases, considerando el contexto organizacional. Describe oportunidades de mejora y fortalezas de la organización y cómo afecta al funcionamiento de ésta. Tanto en los diagnósticos como en las intervenciones considera la dimensión ética y al menos una de las siguientes aproximaciones: perspectiva de género, diversidad e inclusión Propone focos de intervención, de acuerdo al contexto histórico y social. Expresa en forma clara y asertiva las ideas y opiniones, utilizando el lenguaje oral y escrito adecuado a la audiencia.	Presentaciones/disertaciones desarrolladas en las clases. Reporte de trabajo escrito.

5. Unidades de Aprendizaje

--

1. Perspectiva socio histórica del trabajo y las organizaciones.

- 1.1. Origen del trabajo y las organizaciones.
- 1.2. Organizaciones como sistemas.
- 1.3. Reflexión sobre el rol del psicólogo desde distintas teorías organizacionales: Ética profesional – Motivación y foco del quehacer del psicólogo en la organización.
- 1.4. Funciones del psicólogo: Asesoría / Ejecutiva / Técnica para la construcción y desarrollo de organizaciones saludables y resilientes.
- 1.5. Aproximación del rol desde la Administración pública y la gestión en empresas privadas.
- 1.6. Desafíos de la psicología organizacional actual (género/inclusión/responsabilidad social empresarial o corporativa/ Tecnología de la información/Salud mental/Flexibilidad de modelos de trabajo entre otros).

2. Diagnóstico organizacional (elementos, técnicas y métodos).

- 1.1. Requisitos y condiciones mínimas para el proceso diagnóstico (Motivación - objetivos diagnósticos) “Por qué, Para qué y desde donde diagnosticamos” .
- 1.2. Herramientas, métodos y técnicas disponibles para el diagnóstico cómo priorizar y eficientar.

3. Estructura, procesos y diseño organizacional.

- 1.1. Variables macro organizacionales y su impacto en las dinámicas organizacionales (Aparición de nuevos nichos de negocio- simplificación o complejización de las estructuras).
- 1.2. Diseño organizacional: Modelos; organización “niveles”; tamaño y ciclo de vida del colaborador.
- 1.3. Identificación de variables micro organizaciones.
- 1.4. Misión y visión organizacional.
- 1.5. Sistemas (sociales /políticos / jerárquicos-redárquicos) de las organizaciones.
- 1.6. Procesos organizacionales y vínculo con la psicología del trabajo.
- 1.7. Comportamiento organizacional.

4. Intervención organizacional

- 1.1. Modelos de intervención organizacional y estrategias de priorización acorde a las necesidad empresarial.
- 1.2. Objetivo de intervención organizacional La comunicación como modelo de análisis para la gestión e intervención organizacional.

Recursos de Aprendizaje

Propuesta bibliográfica

1. Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.
2. Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGrawhill.

3. Blanch, JM (2003). Capítulo 1: Trabajar en la modernidad industrial. En JM. Blanch (coord.) Teoría de las relaciones laborales: Fundamentos (Vol 1, pp. 20 – 72). Editorial UOC
4. Stecher, A. (2014) El campo de investigación sobre transformaciones del trabajo, identidad y subjetividad en la modernidad contemporánea. Apuntes desde Chile y América Latina. En Godoy y Stecher, A. (Eds) Transformaciones del Trabajo, subjetividad e Identidades (pp. 19- 76). Editorial RIL.
5. Stecher, A. & Sisto, V.(2020). Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social de octubre 2019. En K. Araujo (ed.) Hilos tensados. Para leer el octubre chileno (pp. 37 – 82). Editorial USACH.
6. Alcover, C. (2003) Cultura y clima organizacional. En Gil & Alcover (coords.) Introducción a la Psicología de las Organizaciones (pp. 387-414). Alianza Editorial.
7. Alcover, C (2003) Organizaciones y comportamiento organizacional. En Gil, F. & Alcover, C. Introducción a la Psicología de las Organizaciones (pp. 33 – 59). Alianza Editorial.
8. Blanch, J. M. (2011) Modelos teóricos sobre condiciones de trabajo y salud ocupacional. Formación Continuada a Distancia, Decimocuarta Edición Septiembre-October.
9. Blanch, J.M (2003). Capítulo 1: Trabajar en la sociedad informacional. En JM: Blanch (coord.) Teoría de las relaciones laborales Desafíos (Vol. 2, pp. 140-172). Editorial UOC
10. Hopenhayn, M. (2001). Repensar el Trabajo. Norma.
11. Chiavenato, I. (2010). Introducción a la administración moderna de personas. Gestión del Talento Humano (3° Ed., pp. 3-32). McGraw Hill.
12. Chiavenato, I. (2010). La administración de los recursos humanos en un ambiente dinámico y competitivo. Gestión del Talento Humano (3° Ed., pp. 33-62). McGraw Hill.
13. Díaz, C. (2013). Incidencia de los Trayectos y Ciclos de Vida Sobre la Construcción de Rol e Identidad Laboral. *Laboreal*, 9(2), 10-25.
14. Díaz, R. & Arancibia, V.H. (2002). El enfoque de competencias laborales: historia, definiciones y generación de un modelo de competencias para las organizaciones y las personas. *PSYKHE*, 11(2), 207-214.
15. Díaz, R., & Zavala, G. (2006). Diagnóstico de clima organizacional: un análisis conceptual y metodológico. Ensayo no publicado, 1-28.
16. Stiglitz, J. E. (2002). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. *Revista Internacional del Trabajo*, 121(1-2), 9-31.
17. Mintzberg, H., Quinn, J. B., & Voyer, J. (1997). El proceso estratégico: Conceptos, contextos y casos. Pearson.
18. Sierra, A., & Nasser, M. (2012). La responsabilidad del empleador por enfermedades profesionales de sus trabajadores: enfoque jurisprudencial. *Revista chilena de derecho*, 39(1), 57-76.
19. Ramírez-Díaz, J. L.. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 475-489. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.24-2.23>
20. Segovia-Díaz, S. C. (2012). Modelo de gestión por competencias aplicado al proceso de capacitación en una institución de salud pública de la quinta región de Chile. *Boletín Científico Sapiens Research*, 2(1), 23-30.

Complementaria

1. Díaz, X., Godoy, L., Stecher, A. & Toro, J.P. (Coords.) (2005). Trabajo, Identidad y Vínculo social. Reflexiones y experiencias en el capitalismo flexible. Santiago: CEM _UDP
2. Fundación Sol (2011) Precariedad laboral y modelo productivo en Chile. Serie Ideas para el Buen Vivir N° 1. Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2011/12/Ideas-1- Tendencias-del-Trabajo2.pdf>
3. Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice. Routledge.

4. Soto-Roy, A. (2014). Escenarios del Trabajo en Chile: una propuesta comprensiva en. En Godoy y Stecher, A. (Eds). Transformaciones del Trabajo, subjetividad e Identidades (pp.299-322). Editorial RIL.
5. Stecher A. y Godoy, L. (Eds.) (2014). Transformaciones del Trabajo, Subjetividad e Identidades. Editorial RIL
6. Stecher, A., Toro, J.P. & Rodríguez, M. J. (2015). Apuntes críticos sobre la gestión de la felicidad en las organizaciones y la producción de trabajadores felices en América Latina. En Godoy, L. & Ansoleaga, E. (eds.) Un campo en tensión o tensión entre campos. Psicología de las organizaciones y del trabajo en Iberoamérica (pp. 403-420). Editorial RIL.

7. 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

8. Responsables

Académico (s) Responsable (s) y equipo docente	Mg. Daniela Sepúlveda		
Contacto	daniela.sepulveda@docentes.uaysen.cl		
Año	2022	Periodo Académico	Primer Semestre 2022
Horario clases	Lunes 8:30-10:00, 10:15-11:45 Miércoles 10:15-11:45 hrs.	Horario de atención estudiantes	Lunes de 12:00 – 13:00 hrs
Sala / Campus	Campus Lillo		

9. Metodología de Trabajo:

La asignatura contiene:			
Actividades de vinculación con el medio	Sí	Actividades relacionadas con proyectos de investigación	No
<p>La asignatura se encuentra articulada con el curso Práctica Territorial y Políticas Públicas Se desarrollarán clases expositivas y dinámicas para promover diversas instancias de participación, complementadas con lecturas asincrónicas para favorecer la integración de contenidos. Presentación de una serie de casos prácticos. Se contempla una actividad de práctica territorial para desarrollar un proceso de acercamiento organizacional con un enfoque diagnóstico. Éste proceso se trabajará de manera modular en clases, junto con las orientaciones y supervisión del curso Práctica Territorial y Políticas Públicas. Aquellas/os estudiantes que no participen directamente en las experiencias de práctica territorial con organizaciones, se incorporarán como parte de los equipos de trabajo, desde los cuales podrán aportar al trabajo de sus compañeras/os de forma indirecta.</p>			

10. Evaluaciones:

<p>I.- Evaluaciones:</p> <p>A) “Tests” (30%): Se realizarán tres evaluaciones los días miércoles de marzo (los días 16 / 23 / 30) sobre las unidades tratadas la clase anterior (los Test considerarán las lecturas sugeridas y lo tratado en la clase anterior).</p> <p>B) Reporte de trabajo escrito (35%): Se solicitará la elaboración de un Reporte de trabajo escrito de la experiencia territorial.</p> <p>*Las Pautas del informe serán entregadas el 4 de Abril.</p> <p>C) **Presentaciones /disertaciones (35%): disertación práctica sobre tema a asignar.</p> <p>**Los temas se asignan de manera aleatoria. La pauta de la presentación y disertación junto con las fechas de presentación serán asignadas el 02 de Mayo.</p>

Las tres notas parciales de la asignatura corresponderán a la nota de presentación.

D) Examen Final escrito: Se realizará el día 18 de Julio desde las 8:30-11:45. Considera nota de eximición (5.0)

II. Disposiciones reglamentarias de calificaciones y aprobación acorde al reglamento general de estudios de pregrado de la Universidad de Aysén.

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.

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.

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 examen (NPE) igual o mayor a 5.0.

III.- 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.

11. 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. Respecto a las fichas de lectura, el ensayo, y el diseño metodológico la entrega fuera del plazo establecido será penalizada con un descuento de nota dentro de un plazo máximo de un día de atraso (0,2 puntos por hora de atraso). Fuera de ese plazo la entrega será evaluada con nota 1,0.

12. 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	14 al 18 de marzo	Explica las principales aproximaciones teóricas y campos de aplicación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.	Unidad 1: Perspectiva socio histórica del trabajo y las organizaciones. Origen del trabajo y las organizaciones. Organizaciones como sistemas. Reflexión sobre el rol del psicólogo desde distintas teorías organizacionales: Ética profesional – Motivación y foco del quehacer del psicólogo en la organización.	*Chiavenato, I. (2019).	Lectura de textos sugeridos Elaboración de diagramas para sintetizar información.

2	21 al 25 de marzo	Explica las principales aproximaciones teóricas y campos de aplicación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.	Funciones del psicólogo: Asesoría / Ejecutiva / Técnica para la construcción y desarrollo de organizaciones saludables y resilientes. Aproximación del rol desde la Administración pública y la gestión en empresas privadas. Desafíos de la psicología organizacional actual (género/inclusión/responsabilidad social empresarial o corporativa/ Tecnología de la información/Salud mental/Flexibilidad de modelos de trabajo entre otros).	*Stecher, A. (2014) El *Díaz, C. (2013). *Sierra, A., & Nasser, M. (2012).	
3	28 marzo- 1 abril	Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando diferentes niveles de análisis de las organizaciones, desde una aproximación ética que respete	Unidad 2: Diagnóstico organizacional (elementos, técnicas y métodos). Requisitos y condiciones mínimas para el proceso diagnóstico (Motivación - objetivos diagnósticos) “Por qué, Para qué y desde donde diagnosticamos”	*Chiavenato, I. (2010). *Mintzberg, H., Quinn, J. B., & Voyer, J. (1997). *Segovia-Díaz, S. C. (2012).	Desarrollo de reporte escrito Entrega reporte escrito. Elaboración de cuestionario para resolver inquietudes detectadas en terreno.
4	4 al 8 de abril	la diversidad y género.	Herramientas, Métodos y técnicas disponibles para el diagnóstico cómo priorizar y eficientar. Actividades prácticas de integración para las actividades de terreno.		
5	11 al 15 de abril		Elaboración de propuestas de intervención organizacional. Espacio de escucha, análisis de casos de práctica territorial		Preparación y desarrollo de las Presentaciones, disertaciones
6	18 al 22 de abril		Desarrollo de trabajo práctico de presentación/ disertación		
7	25 al 29 de abril		Presentaciones /disertaciones		

8	2 al 6 de mayo	<i>Semana de Receso</i>			
9	9 al 13 de abril	Distingue variables macro (estrategia, procesos, estructura) y micro organizacionales, aplicadas al contexto chileno (regional).	Unidad 3: Estructura, procesos y diseño organizacional. Variables macro organizacionales y su impacto en las dinámicas organizacionales (Aparición de nuevos nichos de negocio-simplificación o complejización de las estructuras).	*Alcover, C (2003) *Blanch, J.M (2003)	Lectura de textos sugeridos Elaboración de diagramas para sintetizar información..
10	16 al 20 de mayo				
11	23 al 27 de mayo		Diseño organizacional: Modelos; organización "niveles"; tamaño y ciclo de vida del colaborador. Identificación de variables micro organizaciones. Misión y visión organizacional		
12	30 de mayo al 3 de junio		Desarrollo de trabajo práctico Territorial.		
13	6 al 10 de junio	Análisis de casos.		*Blanch, J.M (2003)	Casos analizados Desarrollo de Informe - Reporte escrito. Análisis de Casos
14	13 al 17 de junio	Sistemas (sociales /políticos / jerárquicos-redárquicos) de las organizaciones. Procesos organizacionales y vínculo con la psicología del trabajo. Comportamiento organizacional.			
15	20 al 24 de junio	Entrega de Reporte escrito			
16	27 de junio al 1 de julio	Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando diferentes niveles de análisis de las	Unidad 4 Diagnóstico organizacional (elementos, técnicas y métodos). Requisitos y condiciones mínimas para el proceso diagnóstico (Motivación - objetivos diagnósticos) "Por	Alcover, C (2003)	Preparación para el Examen final. Lista de preguntas a consultar y resolver en clases. Presentar informes

		organizaciones, desde una aproximación ética que respete la diversidad y género.	qué, Para qué y desde donde diagnosticamos". Herramientas, Métodos y técnicas disponibles para el diagnóstico cómo priorizar y eficientar.		
17	4 al 8 de julio		<p>Unidad 5 Intervención organizacional (aproximación)</p> <p>Modelos de intervención organizacional y estrategias de priorización acorde a las necesidad empresarial.</p> <p>Objetivo de intervención organizacional La comunicación como modelo de análisis para la gestión e intervención organizacional.</p>		
18	<i>Semana de exámenes. Se realizará el examen el día 18 de Julio.</i>				
19	<i>Entrega de notas y Cierre de actas a realizar el 27 de Julio.</i>				