

Programa de Asignatura

1. Identificación Asignatura

Nombre:	Psicología del trabajo y las organizaciones		Código:	PSI124
Carrera:	Psicología	Unidad Académica:	Departamento de Ciencias Sociales y Humanidades	
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.

La asignatura 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.

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 las Organizaciones.	Describe los focos de estudio y ámbitos de aplicación de la psicología del trabajo y las organizaciones y sus fundamentos históricos.	Prueba Escrita
Distingue variables macro (estrategia, procesos, estructura) y micro-organizacionales, aplicadas al contexto chileno (Énfasis en la realidad regional)	Diferencia las variables micro y macro organizacionales y extrapola sus efectos en las personas y en el trabajo.	Caso de Estudio
Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando diferentes niveles de análisis de las	Aplica de forma adecuada tanto las herramientas diagnósticas como de	Presentación

<p>organizaciones, desde una aproximación ética que respete diversidad.</p>	<p>intervención abordadas en clases, considerando el contexto regional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describe oportunidades de mejora y fortalezas de la organización y cómo afecta al funcionamiento de ellas. 2. Considera la dimensión ética en diagnósticos y en intervenciones. 3. Propone focos de intervención, de acuerdo al contexto histórico y social. 4. Expresa en forma clara y asertiva las ideas y opiniones, utilizando el lenguaje oral y escrito adecuado a la audiencia. 	
---	---	--

5. Unidades de Aprendizaje

<p>1. Perspectiva socio histórica del trabajo y las organizaciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Origen del trabajo y las organizaciones. 1.2 Organizaciones como sistemas. 1.3 Reflexión sobre el rol del/a psicólogo/a desde las 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 las organizaciones saludables y resilientes. 1.5 Desafíos de la psicología organizacional actual (Inclusión, Responsabilidad Social Empresarial, Tecnología de la Información y Analítica, Salud Mental y Flexibilidad de modelos de trabajo). <p>2 Diagnóstico Organizacional (Elementos, técnicas y métodos).</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Requisitos y condiciones mínimas para el proceso diagnóstico (Motivación – Objetivos Diagnósticos), respondiendo las preguntas Por qué, para qué y desde donde diagnosticamos. 2.2 Herramientas, métodos y técnicas disponibles para el diagnóstico, como priorizar y eficientar. <p>3 Estructura, procesos y diseño organizacional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Variables macro organizacionales, y su impacto en las dinámicas organizacionales (Dinamismo de las empresas, nuevas formas de hacer organizaciones y simplificación de estructuras organizacionales). 3.2 Diseño organizacional: Modelos, organización, niveles, tamaños de organizaciones. 3.3 Ciclo de vida del trabajador/a. 3.4 Identificación de variables micro organizacionales. 3.5 Misión y visión organizacional. 3.6 Sistemas (Sociales, políticos, jerárquicos o redárquicos de las organizaciones). 3.7 Procesos organizacionales y vínculos con la psicología del trabajo y las organizaciones. 3.8 Comportamiento organizacional.
--

4 Intervención organizacional

- 4.1 Modelos de intervención organizacional y estrategias de priorización acorde a las necesidades de cada organización.
- 4.2 Objetivo de intervención organizacional: Comunicación como modelo de análisis para la gestión e intervención organizacional.

6. Recursos de Aprendizaje

Bibliografía Obligatoria.

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. McGraw Hill.
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-Octubre.
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.

Bibliografía 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	Karim Slako Laibe		
Contacto	karim.slako@uaysen.cl		
Año	2025	Periodo Académico	Primer semestre 2025
Horario clases	Miércoles 14:30 a 17:45	Horario de atención estudiantes	
Sala / Campus	Campus Lillo 2		

9. Metodología de Trabajo:

La asignatura contiene:			
Actividades de vinculación con el medio	No	Actividades relacionadas con proyectos de investigación	No
Se desarrollarán clases expositivas y diversas interacciones pedagógicas para promover la participación, complementadas por lecturas asincrónicas para favorecer la integración de contenidos.			
Se realizarán presentaciones de 3 casos prácticos para desarrollar conceptos revisados durante las clases.			

10. Evaluaciones:

<p>1.- Prueba Escrita (30%) Se realizará prueba escrita para evaluar los contenidos revisados en las dos primeras unidades.</p> <p>2.- Caso de Estudio (35%) Se realizará caso de estudio en duplas de aprendizaje, para revisar diagnóstico organizacional.</p> <p>3.- Presentación (35%) Preparación y presentación sobre tema a asignar.</p> <p>Las tres notas parciales de la asignatura corresponderán a la nota de presentación.</p> <p>Examen Final escrito: Considera nota de eximición (5.0)</p> <p>Disposiciones reglamentarias de calificaciones y aprobación acorde al reglamento general de estudios de pregrado de la Universidad de Aysén.</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 examen (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.

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 evaluaciones, presentaciones y casos de estudios 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	12-03	Explica las principales aproximaciones teóricas y campos de aplicación de la psicología del trabajo y 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/a desde distintas teorías organizacionales: Ética profesional, motivación y foco del quehacer del psicólogo/a en la organización.	Chiavenato, I. (2019). Las personas. En Idalberto Chiavenato Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.	
2	19-03	Explica las principales aproximaciones teóricas y campos de aplicación de la psicología del trabajo y las organizaciones.	Funciones del psicólogo: Asesoría ejecutiva y técnica para la construcción y desarrollo de organizaciones saludables y resilientes. Aproximación del rol desde la administración pública y la gestión de empresas privadas. Desafíos de la psicología organizacional actual (diversidad e inclusión, responsabilidad social empresarial, salud mental y flexibilidad de modelos de trabajo, entre otros).	*Stecher, A. (2014) *Díaz, C. (2013). *Sierra, A., & Nasser, M. (2012).	
3	26-03	Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando diferentes niveles de análisis de las organizaciones, desde una aproximación ética que respete la diversidad y género.	Unidad 2: Diagnóstico organizacional. Requisitos y condiciones mínimas para el proceso diagnóstico (motivación y objetivos diagnósticos) Responder a las preguntas elementales del diagnóstico: Por qué, para qué y desde dónde diagnosticamos”.	Chiavenato, I. (2019). Las personas. En Idalberto Chiavenato Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. Mintzberg, H . Quinn .J (1997).	Desarrollo de reporte escrito Entrega reporte escrito.
4	02-04	Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando diferentes niveles de análisis de las organizaciones, desde una aproximación ética que	Herramientas, métodos y técnicas disponibles para el diagnóstico. Cómo priorizar y eficientar el diagnóstico organizacional.	Chiavenato, I. (2019). Las personas. En Idalberto Chiavenato Administración de recursos	

		respete la diversidad y género.		humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. Mintzberg, H . Quinn .J (1997).	
5	09-04 y 16-04	Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando diferentes niveles de análisis de las organizaciones, desde una aproximación ética que respete la diversidad y género.	Diferentes propuestas de intervenciones organizacionales. Elaboración de propuestas de intervención organizacional.		Preparación y desarrollo de las presentaciones y disertaciones.
6	23-04 y 30-04	Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando diferentes niveles de análisis de las organizaciones, desde una aproximación ética que respete la diversidad y género.	Desarrollo de trabajo práctico de presentación y disertación en base al diagnóstico de una organización simulada.	Chiavenato, I. (2019). Las personas. En Idalberto Chiavenato Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. Mintzberg, H . Quinn .J (1997).	Preparación y desarrollo de las presentaciones y disertaciones.
7	07-05	Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando diferentes niveles de análisis de las organizaciones, desde una aproximación ética que respete la diversidad y género.	Evaluación: Presentaciones y disertaciones de trabajos realizados durante las clases anteriores.		
9	14-05	Distingue variables macro (estrategia, procesos estructura) y micro organizacionales, aplicadas al contexto regional y nacional.	Unidad 3: Estructura, procesos y diseño organizacional. Variables Macro-organizacionales y su impacto en las dinámicas organizacionales (aparición de nuevos nichos de negocio o simplificación y complejización de las estructuras).	Alcover, C (2003) Blanch JM (2003)	Elaboración de diagramas para sintetizar información.
10	28-05	Distingue variables macro (estrategia, procesos estructura) y micro organizacionales, aplicadas al contexto regional y nacional.	Diseño organizacional: Modelos, organización, niveles, tamaño y ciclo de vida del colaborador. Identificación de variables micro organizacionales.	Alcover, C (2003) Blanch JM (2003)	
11	04-06	Distingue variables macro (estrategia, procesos estructura) y micro organizacionales, aplicadas	Misión, visión y propósito organizacional.		

		al contexto regional y nacional.			
12	11-06	Distingue variables macro (estrategia, procesos estructura) y micro organizacionales, aplicadas al contexto regional y nacional.	Desarrollo y análisis de casos respecto a diseño organizacional, misión, visión y propósito organizacional.		Casos analizados, desarrollo de informe – Reporte Escrito.
13	18-06	Distingue variables macro (estrategia, procesos estructura) y micro organizacionales, aplicadas al contexto regional y nacional.	Sistemas de las organizaciones (Sociales, políticos, redárquicos). Procesos organizacionales y vínculo con la psicología del trabajo.	Alcover, C (2003) Blanch JM (2003)	
14	25-06	Distingue variables macro (estrategia, procesos estructura) y micro organizacionales, aplicadas al contexto regional y nacional.	Entrega de reporte escrito. Comportamiento organizacional y sus principales características.		Presentación de reportes escritos.
15	25-06	Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando los diferentes niveles de análisis de las organizaciones, desde una aproximación ética que respete la diversidad y género.	Unidad 4: Intervención Organizacional Modelos de intervención organizacional y estrategias de priorización acorde a las necesidades de cada organización.		
16	02-07	Elabora diagnósticos organizacionales básicos, integrando los diferentes niveles de análisis de las organizaciones, desde una aproximación ética que respete la diversidad y género.	Objetivos de intervención. Comunicación como modelo de análisis para gestión e intervención organizacional. Evaluaciones recuperativas.		
17	Semana de exámenes. Examen a realizar día 09 Julio				
18	Entrega de notas y cierre de actas a realizar día 18 de Julio.				