

PROGRAMA		
1. Nombre de la actividad curricular Psicología del Trabajo y de las Organizaciones		
2. Nombre de la actividad curricular en inglés Psychology of Work and Organizations		
3. Unidad Académica / organismo de la unidad académica que lo desarrolla Carrera de Psicología		
4. Ámbitos Ámbito Diagnóstico – Ámbito Intervención - Transversal		
5. Horas de trabajo	Presencial	No presencial
6. Número de créditos SCT – Chile	6 SCT	
7. Requisitos	Psicología Social I	
8. Propósito general del curso	Curso teórico-práctico del ciclo de profundización, el cual tiene como propósito que los estudiantes sean capaces de identificar problemas y generar estrategias de intervención en contextos organizacionales, a partir de metodologías activas y participativas.	
9. Competencias a las que contribuye el curso	<p>Ámbito Diagnóstico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una estrategia metodológica de recolección y análisis de información pertinente, para dar respuestas relevantes y adecuadas a las preguntas y contrastación de hipótesis. - Aplicar el conocimiento adquirido sobre el campo de estudio de la disciplina, situado en un contexto socio histórico, político y cultural con una actitud reflexiva, crítica y ética. <p>Ámbito Intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuir a los procesos de identificación de problemas y necesidades de los individuos, grupos, comunidades y organizaciones a través de la reflexión, diálogo y problematización de la realidad y el contexto. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Formular objetivos y estrategias de acción, que aporten a resolver los problemas detectados y satisfacción de necesidades en función de las características y recursos de los sujetos de intervención. - <p>Transversal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar un marco comprensivo, coherente y fundamentado de los procesos mentales, subjetivos y del comportamiento humano utilizando principios, modelos y procedimientos científicos propios de la disciplina y afines. -
<p>10. Sub-competencias</p>	<p>Ámbito Diagnóstico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer una estrategia metodológica pertinente distinguiendo entre los distintos enfoques metodológicos de aproximación al objeto de estudio. - Articular el proceso de evaluación y diagnóstico de eventos y procesos psicológicos con los elementos contextuales, reflexivos, críticos y éticos relacionados con el fenómeno en estudio. <p>Ámbito Intervención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar respuestas ante una situación problema desarrollando un planteamiento oral y escrito basado en conocimiento actualizado y pertinente de la psicología. - Establecer propósitos para la resolución de problemas y necesidades detectadas comunicándolos de manera precisa y considerando la factibilidad de evaluación y a los sujetos de intervención. - Establecer estrategias de acción definiendo los pasos necesarios para lograr los propósitos establecidos. <p>Transversal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caracterizar los fundamentos y las particularidades de las áreas y los campos de actuación de la psicología para potenciar profesionalismo y compromiso ciudadano. -
<p>11. Resultados de Aprendizaje</p>	

Al finalizar este curso, las y los estudiantes:

Resultado de aprendizaje general,

- Identifica los fundamentos y principales ámbitos de aplicación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, considerando su desarrollo histórico, para la comprensión del campo de esta especialidad.
- Distingue los distintos focos de estudio, variables organizacionales en distintos niveles y la aplicación que componen el campo del área de psicología del trabajo y de las organizaciones, comprendiendo la diversidad, dinamismo y flexibilidad en el rol del psicólogo en este ámbito.

Resultados de aprendizajes específicos:

1. Establece diagnósticos organizacionales básicos, considerando diferentes niveles de análisis organizacional, para proponer focos de intervención acordes al contexto social, económico y tecnológico.
2. Explica qué es la psicología laboral organizacional como rama aplicada de la ciencia psicológica, para distinguir desde una perspectiva histórica, cuáles son sus diferentes campos de acción habituales como emergentes.
3. Distingue y Relaciona los diferentes niveles de análisis a considerar en torno al estudio, investigación y/o diagnósticos de problemas humanos en el contexto laboral para realizar diagnósticos e intervenciones acordes con la complejidad organizacional.
4. Distingue las principales variables del comportamiento organizacional a nivel individual, grupal y del sistema organizacional para circunscribir el ámbito de diagnóstico y de intervención.

12. Saberes / contenidos

- a. Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones:
 1. Trabajo y desarrollo de la especie
 2. Historia de la Psicología laboral-organizacional
- b. Que es (son) la(s) organización(es)
- c. Motivación,
- d. Trabajo y Salud Ocupacional
- e. Gestión y Desarrollo Estratégico de las Personas
- f. Conflicto, Negociación y Relaciones laborales
- g. Comunicación, Clima y Cultura Organizacional
- h. Poder, Liderazgo y Trabajo en Equipo
- i. Estrategia, Procesos y Estructura.
- j. Diagnóstico Organizacional.
- k. Intervención Organizacional.
- l. Roles del psicólogo laboral organizacional

13. Metodología

- Clases expositivas.
- Método de Casos: Presentación y entrega de casos reales a analizar a nivel individual y grupal, para generar identificación de secuencias causales y relaciones entre variables, para elaborar y presentar hipótesis diagnóstica y propuestas de intervención, aplicando los conceptos y métodos vistos en el curso.
- Trabajo de casos en grupos

14. Evaluación

- Dos Pruebas Integrativas que consideran preguntas de alternativas, de verdadero o falso con justificación y preguntas de desarrollo. Con un valor de 30% cada una.
- Un Reporte Escrito de Trabajo de casos grupal. Con un valor de 40%.

15. Requisitos de aprobación

- Nota promedio entre ambas pruebas igual o superior a 4,0.
- Nota promedio final igual o superior a 4,0.

16. Palabras Clave

- Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Psicología Laboral Organizacional
- Niveles de Análisis Organizacional
- Estrategia Organizacional, Estructura Organizacional y Procesos Organizacionales
- Motivación
- Salud Ocupacional
- Trabajo en Equipo
- Liderazgo
- Comunicaciones
- Clima Laboral
- Cultura Organizacional
- Competencias Laborales
- Conflicto y Negociación

17. Bibliografía Obligatoria

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3° Ed.). Colombia: McGraw-Hill. Capítulos 1 y 2.
- Díaz Cánepa, C. (2013). Incidencia de los Trayectos y Ciclos de Vida Sobre la Construcción de Rol e Identidad Laboral. *Laboreal*, 9(2), 10-25
- Dirección del Trabajo. (2014). Guía para la negociación colectiva
- Roe, R. (2003). Qué hace competente a un psicólogo. *Papeles del Psicólogo*, 24, N°086
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Zarco, V., Rodríguez, A., & Martín Quirós, M. A. (2004). Introducción a la Psicología de las organizaciones: La Psicología en el estudio de las organizaciones y de la conducta laboral. En A. Rodríguez (Ed.): *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: UOC

18. Bibliografía Complementaria

1. Alabart, E. B. (2009). La Gestión de la Estructura Organizativa. En *Cuadernos de Gestión*
2. Armijo, M. (2011). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). CEPAL. Santiago de Chile.
3. Collis, D. J., & Rukstad, M. G. (2008). ¿Puede usted decir cuál es su estrategia? *Harvard Business Review* (América Latina).
4. Díaz, R., & Arancibia, V. H. (2006). Equipos de Alto Rendimiento. CDO Consulting Group.
5. Díaz, R., & Zavala, G. (2006). Diagnóstico de clima organizacional: un análisis conceptual y metodológico
6. FEAPS. (2008). Guía de Buenas Prácticas de Comunicación Interna
7. French, W. y Bell, C. (1996). Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización. MEXICO: Prentice Hall.

8. García Ramos, T. (2002). La Psicología Industrial/Organizacional (PI/O). ¿Para qué? Apuntes sobre la historicidad de la PI/O para un análisis discursivo en la era postrabajo.
9. Husenman, S. (1996). Bases para el Diagnóstico Organizativo. Barcelona: ESADE
10. Kaplan, R., & Norton, D. (2008). Dominar el Sistema de Gestión. Harvard Business Review (América Latina).
11. Kernberg, O. (1999) Ideología, conflicto y liderazgo en grupos y organizaciones
12. Koppes, L. L. (2001) A Brief History of the Society for Industrial and Organizational Psychology
13. Ministerio del Trabajo. (2014). Código del Trabajo
14. Mintzberg, H., Quinn, J. B., & Voyer, J. (1997). El proceso estratégico: Conceptos, contextos y casos. MEXICO: Pearson.
15. Muñoz, M. (2014). Breve reseña de la historia del movimiento sindical chileno. Hechos del pasado, condiciones presentes y desafíos futuros.
16. Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L. (2008). Motivación de los empleados: un poderoso modelo nuevo. Harvard Business Review, 86(7), 84-91
17. Ogliastri, E. (2008). El estilo negociador de los latinoamericanos. Una investigación cualitativa
18. Porras, J. (1988). Análisis de Flujos. México: Addison Wesley
19. Porter, M. (2008). ¿Qué es estrategia? Harvard Business Review (América Latina).
20. Raineri, A., & Martínez, A. (1997). Diagnostico organizacional. Un enfoque estratégico y práctico (Extracto). Revista Academia, Universidad de Chile, 19, 1 – 32
21. Rodríguez, D. (1995). Diagnóstico Organizacional

19. Recursos web

U-Cursos: plataforma web