

Seminario de Grado II

Cambio Organizacional: Roles, Identidades Laborales, Actividad y Carga Mental de Trabajo

Docente: Dr. Carlos Díaz Cánepa

Objetivos y Funcionamiento del Seminario:

El propósito del seminario de grado es que el estudiantado elabore un trabajo de profundización de carácter empírico o teórico en torno a los procesos de cambio organizacional. Entre los tópicos que se sugiere abordar se encuentran los cambios en los roles, las Identidades Laborales, en la actividad que despliegan y los eventuales efectos de los cambios en la carga mental de trabajo.

El desarrollo de la investigación que se realice tiene como objetivo demostrar la capacidad del estudiante para integrar teorías, conceptos y técnicas adquiridos durante la formación, permitiéndoles analizar la realidad desde una perspectiva científico-profesional. Este proceso se desarrollará en dos semestres.

que integre la introducción, el planteamiento del problema, antecedentes, los objetivos, hipótesis si las hubiese y metodología. En el segundo semestre (Seminario de grado II), los estudiantes deberán desarrollar un documento escrito que se articule con el trabajo desarrollado durante el seminario de grado I, en el cual se desarrolle además de lo planteado previamente, los resultados y su discusión.

Las investigaciones que se realicen pueden tomar la forma de revisiones de alcance, revisiones sistemáticas, propuestas de intervención, revisiones críticas, trabajos empíricos con fuentes secundarias, investigaciones empíricas con un trabajo de campo acotado o con muestra que es parte de un proyecto mayor, entre otras. Esto implica investigaciones básicas, teóricas, aplicadas o vinculadas a la práctica, entre otras.

Evaluación:

Las evaluaciones serán tanto individuales como grupal. Se realizarán 2 evaluaciones durante el semestre.

- Una evaluación intermedia de avance, en base a una presentación oral (30%).
- Al cierre del semestre se realizará una evaluación en base a una presentación oral y del documento escrito (70%).

Producto:

El informe final del trabajo de investigación realizado deberá tener una extensión entre 8000 y 12000 palabras máximo contadas desde la introducción hasta la discusión, teniendo en consideración la posibilidad que dichos trabajos sean publicables.

El documento debe contener los siguientes apartados.

- **Portada** que contenga el título y las y los estudiantes participantes como asimismo el nombre de los o las académicas a cargo del Seminario respectivo.
- **Título** corto y claro, debiendo expresar de manera inequívoca lo que trata la investigación.
- **Índice general** debe considerar las partes o capítulos con los que consta el producto final indicando la página correspondiente en donde se encuentran.
- **Índice de tablas y figuras** se consignará a continuación de existir esos elementos en el documento presentado.
- **Resumen** en castellano e inglés al inicio del documento de no más de 200 palabras considerando una breve introducción del tema, objetivo general del seminario de grado, algunos resultados obtenidos y un condensado de las conclusiones o principales discusiones.
- **Palabras claves** son aquellos conceptos transversales a todo el estudio realizado en el Seminario de grado.
- **introducción** conteniendo los principales elementos del planteamiento del problema de investigación, incluyendo aspectos tales como tema de investigación, antecedentes teóricos y empíricos, objeto de estudio, relevancia del tema y justificación.
- **Método** describiendo los pasos y procedimientos utilizados para llevar a cabo la investigación, el enfoque metodológico, diseño, selección de participantes (de ser atingente), las técnicas de obtención o producción de información, los instrumentos utilizados, y los procedimientos de análisis. En caso de ser una investigación teórica o revisión de un tema, debe quedar clara la metodología de búsqueda y selección de la información incluida en la revisión.
- **Resultados y análisis** se pueden estructurar de manera conjunta o tomado por separado los resultados por lo que se podrá dividir en partes o capítulos de acuerdo al criterio discutido con el docente del seminario.
- **Discusión y Conclusiones** respondiendo las preguntas de la investigación, integrando una conclusión de ésta y abriendo nuevas interrogantes para futuras investigaciones, discutiendo los resultados con la literatura y antecedentes revisados, planteando las limitaciones de la investigación y sus implicancias prácticas.
- **Referencias bibliográficas** con citación correcta de todos los textos revisados, siguiendo los lineamientos de APA 7 .

Textos sugeridos para empezar:

1. Díaz Canepa, C. (2021). Autorregulación y carga de trabajo en teletrabajo durante la pandemia covid-19. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo*, 3(3), 2021, 52-68. <https://doi.org/10.29393/EID3-25ACCD10025>.
2. Díaz Canepa, C., Albornoz, P.; Errazuriz, M.; Flores, M.; Lagos, A.; Martínez, C.; Ortiz, M.; Vilches, V.; Zamora, K. (2021). *Estudiar Online en Contexto de Pandemia*

- Covid-19. Revista Castalia. Vol. 35, pp. pp. 43-63. <https://doi.org/10.25074/07198051.35.1870>.
3. Díaz Canepa, C. (2016). Gestión del Cambio en las Organizaciones: Efecto sobre las personas y la actividad, Revista Laboreal. Volumen XII · No2 · 2016 · PP. 33 – 55. <https://doi.org/10.4000/laboreal.2314>
 4. Díaz Canepa, C. (2013). Incidencia de los Trayectos y Ciclos de Vida Sobre la Construcción de Rol e Identidad Laboral. Volumen IX · N°2, PP. 10-25. <https://doi.org/10.4000/laboreal.5542>
 5. Day, A., Crown, S. & Ivany, M. (2017), Organisational change and employee burnout: The moderating effects of support and job control. Safety Sci. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.004>.
 6. Jones, S. & Van de Ven, A. (2016). The Changing Nature of Change Resistance: An Examination of the Moderating Impact of Time. The Journal of Applied Behavioral Science. Volume 52, Issue 4, December, Pages 482-506. <https://doi.org/10.1177/0021886316671409>.
 7. Langley, A.; Smallman, C., Tsoukas, H. & Van de Ven, A. (2013). Process studies of change in organization and management: unveiling temporality, activity and flow. Academy of management journal, vol. 56, no. 1, 1–13. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2013.4001>.
 8. Prenkert, A. (2006). A theory of organizing informed by activity theory The locus of paradox, sources of change, and challenge to management Journal of Organizational Change Management Vol. 19 No. 4, pp. 471-490. DOI 10.1108/09534810610676671.
 9. Kulkarni, V.; Vohra, N.; Sharma, S. & Nair, N. (2021). Walking the tightrope: gender inclusion as organizational change. Journal of Organizational Change Management, Vol. 34 No. 1, pp. 106-120. DOI 10.1108/JOCM-05-2017-0197.
 10. Scully-Russ, E. & Torraco, R. (2020), The Changing Nature and Organization of Work: An Integrative Review of the Literature. Human Resource Development Review, Vol. 19(1) 66–93. <https://doi.org/10.1177/1534484319886394>.
 11. Smit, W (2021). Insight in cultural change during organizational transformation: a case study, Journal of Organizational Change Management Vol. 34 No. 5, 2021 pp. 1047-1062. DOI 10.1108/JOCM-08-2020-0255.
 12. Smollan, R. & Pio, E. (2017). Organisational change, identity and coping with stress. New Zealand Journal of Employment Relations (NZJER) that appears in volume 43, issue 1, pages 56- 82. <http://www.nzlii.org/nz/journals/NZJIEmpR/2018/4.pdf>