

PROGRAMA		
1. Nombre de la actividad curricular: Psicología del Trabajo y de las Organizaciones		
2. Nombre de la actividad curricular en inglés: Work and Organisational Psychology		
3. Unidad Académica / organismo de la unidad académica que lo desarrolla: Facultad de Ciencias Sociales, Carrera de Psicología		
4. Ámbitos Ámbito Diagnóstico: <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar una estrategia metodológica 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 Ámbito Intervención: <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 		
5. Horas de trabajo	Presencial	No presencial
135	54	81
6. Número de créditos SCT – Chile	6	
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.	

<p>9. Competencias a las que contribuye el curso</p>	<p>A partir de este optativo se espera que el estudiantado sea capaz de:</p> <p><i>Ámbito Diagnóstico:</i></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><i>Ámbito Intervención:</i></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. • 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><i>Transversal:</i></p> <p>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>
<p>10. Subcompetencias</p>	<p><i>Ámbito Diagnóstico:</i></p>

	<p>Establecer una estrategia metodológica pertinente distinguiendo entre los distintos enfoques metodológicos de aproximación al objeto de estudio.</p> <p>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> <p>Ámbito Intervención:</p> <p>Elaborar respuestas ante una situación problema desarrollando un planteamiento oral y escrito basado en conocimiento actualizado y pertinente de la psicología.</p> <p>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.</p> <p>Establecer estrategias de acción definiendo los pasos necesarios para lograr los propósitos establecidos.</p> <p>Transversal:</p> <p>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

Al finalizar este curso el estudiantado tendrá los siguientes resultados de aprendizaje:

Resultado de aprendizaje general

Generales:

- 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.

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

Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones:

Que es (son) la(s) organización(es)

Estrategia, Procesos y Estructura.

Comunicación, Clima y Cultura Organizacional

Conflicto, Negociación y Relaciones laborales

Trabajo y Salud Ocupacional

Motivación y justicia organizacional

Poder, Liderazgo y Trabajo en Equipo

Gestión y Desarrollo Estratégico de las Personas

Diagnóstico Organizacional.

Intervención Organizacional.

Ética y ejercicio profesional

13. Recursos o habilidades a movilizar por parte de las y los estudiantes en esta actividad curricular

- Responsabilidad social y compromiso ciudadano: capacidad de actuar responsablemente para su desempeño profesional. Implica la responsabilidad respecto de su actuar y sus consecuencias para las demás personas y la sociedad, así como también la capacidad de agencia personal y colectiva para la transformación social.
- Capacidad de actuar responsablemente en la vida personal y profesional y de participar activamente en la vida social y ciudadana de acuerdo con los principios y valores democráticos fundamentales, el respeto irrestricto a los derechos humanos, al bien común y la justicia social. Implica tanto el desarrollo de la responsabilidad sobre sí, el propio actuar y sus consecuencias respecto de las demás personas, el entorno y la sociedad en su conjunto, así como el desarrollo de la capacidad de agencia personal y colectiva para la transformación social.
- Capacidad crítica y autocrítica: desarrollo de una actitud reflexiva que permita el análisis y evaluación de situaciones para la toma de decisiones, considerando las implicancias para las personas con quienes trabajo y a nivel personal. Capacidad para recibir retroalimentación y tomar decisiones que permitan corregir errores que puedan afectar su desempeño profesional.
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad: capacidad de actuar valorando los saberes desarrollados por los distintos pueblos, comunidades e identidades y culturas distintas a la propia, en la interacción con personas y grupos diversos en los ámbitos académicos, profesionales, personales y sociales, posibilitando la integración de saberes que permitan la comunicación y

colaboración intercultural y la convivencia. Implica el reconocimiento y valoración de las diferencias como parte de la riqueza humana y una perspectiva integral de derechos humanos.

- Comunicación oral y escrita: capacidad para la comunicación de manera oral y escrita en la elaboración de textos académicos que permitan la difusión del conocimiento. Implica el desarrollo de habilidades de comprensión, argumentación y sistematización, utilizando un lenguaje técnico acorde a la disciplina.
- Compromiso ético: desarrollo de una actitud ética y conducta profesional en la aplicación de instrumentos, de técnicas, uso de información en su ejercicio profesional, de acuerdo con los estándares de la disciplina.
- Trabajo en equipo: capacidad de insertarse en grupos de trabajo y desarrollar actividades grupales en clases o en proyectos a lo largo del semestre. Implica la coordinación entre las y los integrantes para el cumplimiento de los objetivos y del desempeño grupal.
- Capacidad de investigación: desarrollo de la capacidad de participar en procesos de generación de conocimiento con apertura a la profundización y actualización, para responder a las problemáticas y la naturaleza compleja de los fenómenos relacionados con la disciplina.
- Compromiso con la preservación del medio ambiente: capacidad de valorar y de actuar con respeto del entorno cultural y ambiental como base para un desarrollo justo y equitativo que permita la satisfacción social, económica y ambiental de todos los miembros de la comunidad a través del tiempo, a partir de los conocimientos disciplinares y ancestrales sobre las interacciones con el medio. Permite comprender y reflexionar sobre modos de habitar y perspectivas de desarrollo que contribuyan a enfrentar las problemáticas socioambientales que afectan las condiciones de vida de las personas y de los ecosistemas que sustentan esta vida.
- Capacidad de comunicación oral y escrita en segunda lengua: desarrollo de comunicación en segunda lengua que permita ampliar las oportunidades para acceder y participar en los actuales flujos e intercambios globales relacionados con las diversas prácticas disciplinares, profesionales y sociales.

13. Metodología

- **Clases expositivo-participativas**

- **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

El curso considera **tres evaluaciones**, descritas a continuación:

1. **Dos pruebas integrativas** que consideran preguntas de alternativas, de verdadero o falso. Con un valor de 30% cada una.
2. Un **Reporte Escrito de Trabajo de casos grupal**. Con un valor de 40%.

15. Requisitos de aprobación

ASISTENCIA: La asistencia a clases será obligatoria cuando hayan profesores(as) invitados(as) y para la sesión de presentación de casos.

NOTA DE APROBACIÓN MÍNIMA: 4.0

NOTA DE EXIMICIÓN MÍNIMA: 5.0

EXAMEN:

Para presentarse al examen de primera oportunidad el estudiante debe cumplir con:

- Nota de presentación igual o superior a 3.5

El estudiante se presentará al examen de segunda oportunidad en los siguientes casos:

- Tiene una nota de presentación inferior a 3.5
- Reprobó el curso luego de rendir el examen de primera oportunidad

El examen de segunda oportunidad será individual y escrito, abarcando la materia del semestre. Este equivaldrá a un 40% de la nota del curso.

PROCEDIMIENTOS Y REGLAMENTO:

- En caso de no entregar alguna de las evaluaciones en los plazos señalados se descontará 0.5 dentro del mismo día y 1 punto por cada día de retraso.
- Las pruebas recuperativas se realizarán a final del semestre y contemplarán toda la materia del curso (incluyendo textos obligatorios y clases).
- De acuerdo al reglamento de la carrera, la **justificación de inasistencias** debe realizarse **directamente** con Secretaría de estudios y/o Bienestar y no con el equipo docente.

CONDUCTA ÉTICA DEL ESTUDIANTADO

1) Ética en el uso del material

El acto de utilizar textos o datos de autores o instituciones sin atribuirles su debida procedencia constituye un plagio ("Acción y efecto de plagiar"; "Plagiar: Copiar en lo sustancial obras ajenas, dándolas como propias", Diccionario de la Real Academia Española, www.rae.es). Este comportamiento implica una apropiación indebida del trabajo intelectual y, por ende, se considera una conducta dolosa por parte del estudiante.

Cualquier trabajo que incorpore textos de otros autores sin mencionar las referencias de la información será sancionado con la **calificación mínima** y se notificará a la dirección del Departamento correspondiente. Esta medida se aplica particularmente a los textos digitales, así como a los trabajos encargados a terceros.

Es importante destacar que el uso de documentos provenientes de otros autores o instituciones está permitido, siempre y cuando se respete el protocolo de citas, es decir, se reconozca la autoría intelectual y se otorguen los créditos correspondientes. Estas citas pueden ser textuales o simplemente reconocer el origen de las ideas expresadas en el texto.

Todos los trabajos escritos serán sometidos al software **Turnitin** para verificar su originalidad.

2) Uso de material grabado

El material audiovisual publicado en U-cursos está destinado exclusivamente para el uso dentro del entorno docente de la asignatura correspondiente. No está permitido utilizarlo para otros propósitos ni extraer partes del mismo con otros fines.

17. Normativa del curso

- La inasistencia a clases obligatorias y/o evaluaciones deben ser justificadas en un plazo de 5 días hábiles en Secretaría de Estudios al correo, adjuntando los antecedentes. Esto se realiza vía plataforma U-Campus o por correo a secest.psicologia@uchile.cl
- De acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Estudiantes de la Universidad, se debe “Reconocer el origen y autoría de las ideas y resultados tanto propios como ajenos/as, según las normas y convenciones académicas de cada disciplina”. Adicionalmente, es deber de las y los estudiantes “asumir la responsabilidad principal de su propia formación, con el apoyo y supervisión de sus profesores/as y la interacción con sus pares, en las condiciones establecidas en la reglamentación pertinente” En los casos que se evidencie una situación que transgreda estas normativas, que implique copia por parte de la o él estudiantes, o plagio en un trabajo académico, se evaluará con nota mínima (1,0), y se informará a Jefatura de Carrera para dejar constancia escrita de esta situación.
- Respecto al uso de Inteligencia Artificial [IA] se sugiere declarar en el Programa si se autoriza o no su uso. Si su uso es permitido, se requiere de una reflexión ética entre docentes y estudiantes que debiera tener cabida en las primeras sesiones de clases o en la presentación del Programa, incorporando las dimensiones de justicia, equidad, responsabilidad y pensamiento crítico (UNESCO, 2021). Lo anterior implica: velar porque todos/as los estudiantes se beneficien por igual, de modo que no existan diferencias entre quienes pueden o no acceder a la tecnología; enfatizar el uso responsable de esta herramienta, es decir, procurar no generar una dependencia excesiva de la IA y; fomentar el pensamiento crítico, reforzando la necesidad de revisar el contenido trabajado a partir de este tipo de herramientas.

18. Palabras Clave

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Psicología Laboral Organizacional

19. Bibliografía Obligatoria

Contenidos	Referencias Obligatorias
<p>Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones</p> <p>Presentación curso</p>	<p>Feitosa, J., Salas, E., & Borges-Andrade, J. E. (2018). Industrial, work and organizational psychology in Latin America. The SAGE Handbook of industrial, work, and organizational psychology: Managerial psychology and organizational approaches, 149-158.</p> <p>Rothmann, S and Cooper, C. (2022). Introduction to work and organizational psychology. In Sebastiaan Rothmann and Cary L. Cooper Work and organizational psychology. Third edition. Milton Park, Abingdon, Oxon ; New York, NY "</p>
<p>Método de casos y caso de ejemplo</p>	<p>Edmonson, Rashid & Leonard (2012) El rescate de los mineros de Chile en 2010 (A). HBS 612 - S 17.</p>
<p>Estrategia, Procesos y Estructura</p>	<p>Robbins & Judge (2017) Cap 15 - Comportamiento Organizacional (15va Edición)</p>
<p>Comunicación, Clima y Cultura Organizacional</p>	
<p>Conflicto, Negociación y Relaciones Laborales</p>	
<p>Salud ocupacional</p>	<p>Marisa Salanova, Isabel M. Martínez, Eva Cifre y Susana Llorens (2013). La salud ocupacional desde la perspectiva psicosocial: aspectos teóricos y conceptuales. En Psicología de la salud ocupacional, editorial Síntesis.</p> <p>Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Protocolo de patologías de salud mental. En Compendio Seguridad Laboral.</p>
<p>Motivación y justicia organizacional</p>	<p>Instituto de Salud Pública de Chile, Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: Justicia organizacional. Versión 1.</p>

	<p>Robbins (2009). Conceptos de motivación. Robbins, S. P. (2009). En Comportamiento organizacional. Pearson educación.</p> <p>Marisa Salanova y Wilmar Schaufeli (2009). Cambios y las nuevas demandas en el mundo de trabajo. En Salanova & Schaufeli, El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión. Pp 25-54. Alianza Editorial.</p>
Liderazgo y trabajo en equipo	<p>Korengel, Jacqueline E, EdD. (2019): COABE Journal, supl. SPECIAL EDITION: LEADERSHIP: The Resource for Adult Education; Syracuse Tomo 8, N.º 2.</p> <p>Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essentials of organizational behavior. Pearson. Chapters 9-10, 12.</p> <p>Stewart, G. L., & Carter, K. M. (2018). Team design characteristics. The SAGE handbook of industrial, work & organizational psychology: Organizational psychology, 289-306. Capítulos 12-13</p>
Diagnóstico Organizacional	<p>Bernard Burnes (2006) : Kurt Lewin and the Planned Approach to Change. En Gallos J. (Ed) Organization Development. Jossey-Bass Editores. Traducción de CDO Consultores.</p> <p>Burke, W. W. (2022). Organization development. In Oxford Research Encyclopedia of Psychology.</p>
Gestión y Desarrollo Estratégico de las Personas en la Organización	<p>CIO (2019) Gestión de personas en la empresa chilena, la necesidad de una transformación (Introducción, pp. 8-13)</p> <p>Chiavenato (2019) Administración de recursos humanos _ el capital humano de las organizaciones (Cap. 4, pp. 95-110)</p> <p>Reed (2017) A Guide to the Human Resource Body of Knowledge (HRBoK) (Cap.1, pp. 1-32)</p>
Intervención Organizacional	<p>"Ferro-Vásquez, J. (2018). La intervención en contextos organizacionales. En M. García-Rubiano,</p>

	<p>J. Ferro-Vásquez, C. Forero-Aponte, C. Gómez-Rada, & J. Vesga-Rodríguez, Actualizaciones en psicología organizacional. Universidad Católica de Colombia (Cap. 2, 23-39).</p> <p>Honkanen, H., & Rus, D. (2017). How do we work with organizations? En N. Chmiel, F. Fraccaroli, & M. Sverke (eds.), An introduction to work and organizational psychology: an international perspective. John Wiley & Sons. (Cap. 25, 471-488)</p> <p>von Thiele Schwarz, U., Nielsen, K., Edwards, K., Hasson, H., Ipsen, C., Savage, C., ... & Reed, J. E. (2021). How to design, implement and evaluate organizational interventions for maximum impact: The Sigtuna Principles. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 30(3), 415-427. https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1803960</p>
<p>Ética y ejercicio profesional</p>	<p>Watts, L. L., Lefkowitz, J., Gonzalez, M. F., & Nandi, S. (2023). How relevant is the APA ethics code to industrial-organizational psychology? Applicability, deficiencies, and recommendations. <i>Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice</i>, 16(2), 143–165. https://doi.org/10.1017/iop.2022.112</p> <p>Lowman, R. L. (2022). Advancing ethical decision making in industrial-organizational psychology. <i>Industrial and Organizational Psychology</i>, 15(2), 236-240.</p>
<p>18. Bibliografía Complementaria</p> <p>Useem, Jordán y Koltjatic (2011) Cómo liderar durante una crisis - lecciones del rescate de los mineros chilenos</p>	

Ramírez, C. (1999), Modelo de las Configuraciones de Henry Mintzberg.

Ibarra, H. (2021). Five leadership skills for the future. *Leader to Leader*, 2021(100), 14-17.

Kernberg, O. F. (2020). Malignant narcissism and large group regression. *The Psychoanalytic Quarterly*, 89(1), 1-24.

Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human resource management*, 54(4), 599-622.

Schein, E. H., & Schein, P. A. (2018). *Humble leadership: The power of relationships, openness, and trust*. Berrett-Koehler Publishers.

Tannenbaum, S., & Salas, E. (2020). *Teams that work: the seven drivers of team effectiveness*. Oxford University Press."

Endrejat, P. C., & Burnes, B. (2022). Draw it, Check it, Change it: Reviving Lewin's Topology to Facilitate Organizational Change Theory and Practice. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 00218863221122875.

Darío, R. M. (2015). *Diagnóstico organizacional* (8th ed.). Ediciones UC.
<http://www.jstor.org/stable/j.ctt1bhkqkt>

Wendell French, Cecil Bell & Robert Zawacki (2007): *Desarrollo Organizacional*:

transformación y administración efectiva del cambio. Mc Graw Hill, México."

DNSC (2012) Modelo de Gestión de Personas

Guizar Montúfar, R. (2013). Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones. McGraw-Hill (Caps. 7, 8, 9, 12 y 14):

Capítulo 7 Intervenciones en procesos humanos (primera parte) (págs. 135-162)

Capítulo 8 Intervenciones en procesos humanos (segunda parte) (págs. 163-190)

Capítulo 9 Intervenciones tecnoestructurales (págs. 193-210)

Capítulo 12 Sistema de recompensas y planeación y desarrollo de carrera (págs. 245-264)

Capítulo 14 Planeación de sistemas abiertos y cultura corporativa (págs. 279-292)

Capítulo 15 Administración del cambio estratégico (págs. 295-310)

Nielsen, K., & Christensen, M. (2021). Positive participatory organizational interventions: A multilevel approach for creating healthy workplaces. *Frontiers in psychology*, 12, 696245. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.696245>

Peine, S. (2019). Manual de diseño e intervención organizacional. Serie Creación n°54. Facultad de Psicología: Escuela de Psicología. Centro de Investigación en Educación Superior CIES - USS.

Ortiz-Torres, B., Santiago-López, W., Cruz-Miranda, L. M., Núñez-Maldonado, Y., & Ramírez, T. Z. A. (2019). Hacia la transformación de la cultura organizacional de una agencia pública: Un modelo híbrido de intervención. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 53(2), 229-238.

Sverke, M., Falkenberg, H., Hellgren, J., Lu, C., & Pienaar, J. (2017). How do we react when our organization changes? Perspectives on employees' appraisal of change, consequences and mitigating factors. En N. Chmiel, F. Fraccaroli, & M.

Sverke (eds.), An introduction to work and organizational psychology: an international perspective. John Wiley & Sons. (Cap. 13, 233-257)

Watts, L. L., Gray, B. E., & Medeiros, K. E. (2022). Side effects associated with organizational interventions: A perspective. *Industrial and Organizational Psychology*, 15(1), 76-94. <https://doi.org/10.1017/iop.2021.93>

Woods, A., Dinh, J., & Salas, E. (2017) How do I learn what to do? How the science of training supports learning. En N. Chmiel, F. Fraccaroli, & M. Sverke (eds.), An introduction to work and organizational psychology: an international perspective. John Wiley & Sons. (Cap. 18, 335-353)

21. Recursos web

U-Cursos: plataforma web

(Alianza_del_Pacífico et al., 2023)

Alianza_del_Pacífico, MERCOSUR, & ISTAS-Fundación_Primerode_Mayo. (2023). *Lineamientos comunes para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países de la alianza del pacífico (Chile, Colombia, México, Perú) e invitados del mercosur (Argentina, Uruguay)*.