



Universidad de Chile  
Facultad de Ciencias Sociales  
Carrera de Psicología

## **PROGRAMA CURSO:**

### **PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES**

#### **I IDENTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD CURRICULAR**

Carrera en que se dicta	Psicología
Profesor Coordinador	Carlos Díaz
Equipo docente	Víctor Hugo Arancibia, Carlos Díaz, Rogelio Díaz, Marcela Quiñones y Gloria Zavala.
Ciclo al que pertenece	Básico
Semestre	Quinto (III año)
Modalidad	Presencial
Carácter	Obligatorio
Pre-requisitos	Psicología Social II
Año académico	2021

#### **II FUNDAMENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD CURRICULAR**

La cátedra tiene el propósito de inducir a los estudiantes a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y sus diversos desarrollos, como una disciplina aplicada de la psicología. Específicamente se orienta a comprender y analizar el mundo del trabajo y las organizaciones, con énfasis en introducir a los alumnos en los procesos de evaluación y diagnóstico de grupos y organizaciones así como en el diseño básico de proyectos de intervención en organizaciones y el trabajo.

Dentro de este marco se aborda el significado y sentido del trabajo, como también los problemas psicosociales que dificultan la adaptación entre las personas, los grupos y el ambiente organizacional en un entorno socioeconómico complejo. La cátedra entrega herramientas teórico-prácticas para abordar estos temas, centrándose en el comportamiento organizacional en sus diferentes niveles y problemáticas. Estos contenidos son contextualizados en un escenario de globalización, flexibilización del trabajo y el empleo, tecnologización y cambio; como en un contexto cultural local, evidenciando las tensiones entre efectividad en el corto plazo y desarrollo en el largo plazo, sin descuidar aspectos centrales relacionados con la ética profesional, la responsabilidad social y la humanización del trabajo.

### III OBJETIVOS

#### **Objetivo general:**

- Conocer los fundamentos, desarrollo histórico y principales ámbitos de aplicación de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, con el fin de introducir a los estudiantes en el campo de esta especialidad.
- Distinguir en el área de psicología del trabajo y de las organizaciones los distintos focos de estudio y aplicación que componen el campo, comprendiendo que en este ámbito el psicólogo cumple roles diversos, dinámicos y flexibles.

#### **Objetivos específicos:**

- Introducir conceptos claves de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en relación al comportamiento humano.
- Desarrollar habilidades básicas de diagnóstico distinguiendo diferentes niveles de análisis organizacional.
- Establecer diagnósticos organizacionales básicos.
- Identificar y proponer focos de intervención, de acuerdo al contexto histórico y social.
- Reconocer las implicancias prácticas y alcances del rol del psicólogo en el campo laboral y organizacional como académico, consultor, analista y directivo.

### IV 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

## **V MÉTODO**

- Clases expositivas
- Trabajo de casos en grupos

## **VI EVALUACIÓN**

- 2 Pruebas integrativas = 30% cada una
- Reporte escrito de Trabajo de casos grupal= 40%

## **VII BIBLIOGRAFIA**

1. 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
2. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3° Ed.). Colombia: McGraw-Hill. Capítulos 1 y 2.
3. 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
4. Roe, R. (2003). Qué hace competente a un psicólogo. *Papeles del Psicólogo*, 24, N°086
5. Dirección del Trabajo. (2014). Guía para la negociación colectiva
6. Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.

### **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. Ogliastrri, 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

#### Calendario de Sesiones PSTO 2021

Fecha	Clases	Texto Obligatorio	Texto Sugerido	Res p
Sesión 1	Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones: Historia de la Psicología laboral-organizacional		Hopenhayn, M. (2001) re-pensar el trabajo	CD

	Qué es (son) la(s) organización (es)			
Sesión 2	Método de casos y caso de ejemplo	Edmondson, A., Rashid, F. y Leonard, H. (2012) El rescate de los mineros de Chile en 2010 (A). 612-S17. Harvard Business School		VH A
Sesión 3	Estrategia, Procesos y Estructura	Ramirez, C. (1999) Modelo de las Configuraciones de Henry Mintzberg, Instituto de Ciencias Políticas, Universidad de Chile		VH A
Sesión 4	<b>Receso</b>			
Sesión 5	Comunicación, Clima y Cultura Organizacional	Schein E. (1996). Culture: The Missing Concept in Organization Studies, <i>Administrative Science Quarterly</i> , Vol. 41, No. 2	James, L. et al. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>  Marchiori. M. (1995) ¿Por qué hoy en día precisamos cultura organizacional? Una perspectiva de comunicación única en el área posmoderna. <i>Revista Académica de la Federación Latinoamericana de Facultades de Comunicación Social</i>	CD
Sesión 6	Conflicto, Negociación y Relaciones Laborales	Reforma laboral: Negociación colectiva. Biblioteca del Congreso Nacional (2017).	Meriem. K., et al. (2018). The Long-Term Effectiveness of Mediating Workplace Conflicts. <i>Negotiation Journal</i>  Sato, A. (2018).El	CD

			<p>Movimiento sindical en Chile, una perspectiva histórica y sistémica. Fundación Sol</p> <p>Domínguez, R. y García, S. (2002). Introducción a la Teoría del Conflicto en las Organizaciones. Working Papers. U. Rey Juan Carlos</p>	
Sesión 7	Motivación		Robins (2009). Cap. 6 Conceptos de motivación.	M Q
Sesión 8	<i>Receso</i>			
Sesión 9	<i>Prueba 1</i>			CD + Ay ud ante
Sesión 10	Liderazgo y Trabajo en Equipo	<p>Acuña (1994). Los peligros del liderazgo efectivo</p> <p>Díaz y Arancibia (2006). Equipos de Alto Rendimiento</p> <p>Whetten y Cameron (2005). Desarrollo de Habilidades Directivas. Parte 2: Habilidades Interpersonales: Cap 4: Coaching, Consultoría y Comunicación de Apoyo: páginas 207-241</p>		RD

Sesión 11	Salud Ocupacional <b>Entrega 1 de Caso (Formativa)</b>		Salanova, M. (2009). Psicología de la salud ocupacional. Cap. 1	M Q
Sesión 12	<b>Receso</b>			
Sesión 13	Diagnóstico Organizacional			RD
Sesión 14	Gestión y Desarrollo Estratégico de las Personas en la Organización	Robbins y Coulter (2012) Administración de Recursos Humanos, Cap. 13, en Administración. pp. 378-410 CIO (2019) Gestión de Personas en la empresa chilena, la necesidad de una transformación. pp. 9-14		VH
Sesión 15	Intervención Organizacional Roles del Psicólogo Laboral Organizacional Legislación y trabajo en Chile	Morales, E., Martínez, N., & Carrillo, S. (2015). De la consultoría a la intervención, algunas consideraciones. <i>Gestión y Estrategia</i> , 48, 39-55.  Ramírez, L. (2009). Los dilemas éticos que enfrenta el/la psicólogo/a en su rol de consultor/a al intervenir en un proceso de desplazamiento de empleados/as. <i>Revista Puertorriqueña de Psicología</i> , 20, 47-58.	French, W., & Bell, C. (1996). <i>Desarrollo Organizacional</i> . México: Prentice Hall. Págs. 115-152.  Código del trabajo, Chile	GZ
Sesión 16	<b>Prueba 2</b>			
Sesión 17	<b>Entrega 2 de Caso (FINAL) Recuperativas</b>			
Sesión 18	<b>Examen</b>			