

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 2018

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**

1. Introducción a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones: 1. Trabajo y desarrollo de la especie 2. Historia de la Psicología laboral-organizacional
2. Que es (son) la(s) organización(es)
3. Motivación, Trabajo y Salud Ocupacional
4. Gestión y Desarrollo Estratégico de las Personas
5. Conflicto, Negociación y Relaciones laborales
6. Comunicación, Clima y Cultura Organizacional
7. Poder, Liderazgo y Trabajo en Equipo
8. Estrategia, Procesos y Estructura.
9. Diagnóstico Organizacional.
10. Intervención Organizacional.
11. Roles del psicólogo laboral organizacional

**V MÉTODO**

* Clases expositivas
* Trabajo de casos en grupos

**VI EVALUACIÓN**

* 2 Pruebas = 30% cada una
* Trabajo de casos:
* Exposición = 20% (La asistencia a las presentaciones del conjunto de grupos es de carácter obligatorio. La inasistencia no justificada implicará la pérdida de un punto de la nota personal del o de la ausente, obtenida en la presentación de su grupo)
* Reporte escrito = 20%

**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
 |
| 1. 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.
 |
| 1. Collis, D. J., & Rukstad, M. G. (2008). ¿Puede usted decir cuál es su estrategia? Harvard Business Review (América Latina).
 |
| 1. Díaz, R., & Arancibia, V. H. (2006). Equipos de Alto Rendimiento. CDO Consulting Group.
 |
| 1. Díaz, R., & Zavala, G. (2006). Diagnóstico de clima organizacional: un análisis conceptual y metodológico
 |
| 1. FEAPS. (2008). Guía de Buenas Prácticas de Comunicación Interna
 |
| 1. French, W. y Bell, C. (1996). Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización. MEXICO: Prentice Hall.
 |
| 1. 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.
 |
| 1. Husenman, S. (1996). Bases para el Diagnóstico Organizativo. Barcelona: ESADE
 |
| 1. Kaplan, R., & Norton, D. (2008). Dominar el Sistema de Gestión. Harvard Business Review (América Latina).
 |
| 1. Kernberg, O. (1999) Ideología, conflicto y liderazgo en grupos y organizaciones
 |
| 1. Koppes, L. L. (2001) A Brief History of the Society for Industrial and Organizational Psychology
 |
| 1. Ministerio del Trabajo. (2014). Código del Trabajo
 |
| 1. Mintzberg, H., Quinn, J. B., & Voyer, J. (1997). El proceso estratégico: Conceptos, contextos y casos. MEXICO: Pearson.
 |
| 1. Muñoz, M. (2014). Breve reseña de la historia del movimiento sindical chileno. Hechos del pasado, condiciones presentes y desafíos futuros.
 |
| 1. Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L. (2008). Motivación de los empleados: un poderoso modelo nuevo. Harvard Business Review, 86(7), 84-91
 |
| 1. Ogliastri, E. (2008). El estilo negociador de los latinoamericanos. Una investigación cualitativa
 |
| 1. Porras, J. (1988). Análisis de Flujos. México: Addison Wesley
 |
| 1. Porter, M. (2008). ¿Qué es estrategia? Harvard Business Review (América Latina).
 |
| 1. Raineri, A., & Martínez, A. (1997). Diagnostico organizacional. Un enfoque estratégico y práctico (Extracto). Revista Academia, Universidad de Chile, 19, 1 – 32
 |
| 1. Rodríguez, D. (1995). Diagnóstico Organizacional
 |