

PROGRAMA

Nombre de la asignatura	Psicología Laboral y Organizacional			
Código de la asignatura	3125			
Pre -Requisitos	Psicología de la Personalidad			
Ubicación en el Plan de Estudios	4º Año			
Carácter	Obligatorio			
Nº hrs. pedagógicas por semana	Cátedra: 4 Ayudantía: 2			
% Dedicado en Cátedra en asignatura	Teoría 60 %	Ejercicios 40 %	Laboratorio	Otro
% Dedicado en ayudantía en asignatura	Teoría %	Ejercicios %	Laboratorio %	Otro %
Carga académica	10 créditos			
Descripción de la asignatura	La asignatura está orientada proporcionar a los alumnos distintos escenarios de aprendizaje que le permitan desarrollar competencias orientadas a comprender como funcionan los diferentes tipos de organizaciones, comprender el como y porque las personas actúan y se relacionan, tanto al interior como al exterior de ellas y apuntando a que sean capaces de identificar y aplicar estrategias de intervención, adecuadas y pertinentes a las características de las organizaciones, del factor humano y el entorno laboral actual.			
Unidad I	<p>NOMBRE DE LA UNIDAD: Antecedentes Socio históricos de la Psicología en las Organizaciones</p> <p>2. COMPETENCIAS QUE DESARROLLA: Se espera que al finalizar la unidad, los alumnos sean capaces de analizar, distinguir e identificar la influencia de los diferentes cambios socio-históricos en las organizaciones y en la conceptualización actual del trabajo humano.</p> <p><u>Competencias Cognitivas:</u> Capacidad de análisis. Comprender el contexto actual desde una mirada histórica.</p> <p>3. CONTENIDOS: - El trabajo Humano desde una mirada histórica. (Reconceptualización del trabajo humano). - Evolución y transformaciones de las organizaciones. (Definiciones, tipos y propósitos). - Contexto histórico y evolutivo de la Psicología Organizacional. - Teorías de administración para el estudio de las organizaciones. - Tipos de Organizaciones: Estructura Organizacional</p> <p>4. FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL:</p>			

	<p>Evaluación teórica de desarrollo y análisis de casos.</p> <p>5. ACTIVIDADES: Revisión de material audiovisual “El Trabajo Humano desde una mirada histórica”. Análisis de casos de diferentes tipos de empresas. Exposición de temas y grupos de discusión.</p> <p>6. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EL APRENDIZAJE: Material audiovisual, Proyector Multimedia y fotocopias.</p> <p>7. PLAZOS: 4 semanas.</p>
Unidad	
II.	<p>1. NOMBRE DE LA UNIDAD: Cultura, Clima y Desarrollo Organizacional</p> <p>2. COMPETENCIAS QUE DESARROLLA: Ser capaz de Aplicar diferentes herramientas de diagnóstico e intervención para identificar y caracterizar los tipos de organizaciones, según su cultura, clima organizacional y prácticas de desarrollo organizacional.</p> <p><u>Competencias Cognitivas:</u> Comprender el funcionamiento de los diferentes tipos de organizaciones. Comprender la importancia y pertinencia del diagnóstico e intervenciones en la organización.</p> <p><u>Competencias Actitudinales:</u> Trabajo en equipo. Habilidades de Comunicación.</p> <p><u>Competencias Procedimentales:</u> Aplicar herramientas de diagnóstico de clima. Realizar intervenciones orientadas a promover el desarrollo organizacional.</p> <p>3. CONTENIDOS: <ul style="list-style-type: none"> - Planificación Estratégica y Desarrollo Organizacional. - Tipos de Cultura Organizacional. - Diagnóstico de Cultura. - Clima Laboral y su influencia en el trabajo. - Mediciones de Clima Laboral </p> <p>4. FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL: Evaluación a través de informe de reporte sobre trabajo práctico realizado.</p> <p>5. ACTIVIDADES: Exposición de temas a nivel teórico. Formación de equipos de trabajo para realizar trabajo práctico. Sesiones de trabajo práctico en aula. Presentación grupal de caso.</p> <p>6. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS</p>

	<p>ACTIVIDADES Y EL APRENDIZAJE: Proyector multimedia.</p> <p>7. PLAZOS: 6 semanas.</p>
Unidad	
III.	<p>1. NOMBRE DE LA UNIDAD: El Ciclo de Gestión de Recursos Humanos</p> <p>2. COMPETENCIAS QUE DESARROLLA: Identificar, comprender y manejar herramientas prácticas , para aplicar en las diferentes etapas de Ciclo de Recursos Humanos.</p> <p><u>Competencias Cognitivas:</u> Comprender el propósito de cada etapa del ciclo de RR.HH.</p> <p><u>Competencias Actitudinales:</u> Liderazgo. Motivar equipos de trabajo.</p> <p><u>Competencias Procedimentales:</u> Aplicar herramientas de selección. Realizar prácticas de desarrollo de personas.</p> <p>3. CONTENIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento, Selección e Inducción. - Evaluación del Desempeño. - Capacitación y Entrenamiento. - Despido y desvinculación. - Desarrollo de Carrera. - Compensación, retribución, incentivos <p>4. FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL: Evaluación de conocimientos a través de prueba oral. Evaluación de actividad práctica.</p> <p>5. ACTIVIDADES: Exposición de temas. Sesiones de Rol Playing. Presentaciones grupales.</p> <p>6. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EL APRENDIZAJE: Sala espejo. Fotocopias. Proyector Multimedia.</p> <p>7. PLAZOS: 6 semanas.</p>
Unidad	
IV	<p>1. NOMBRE DE LA UNIDAD: Gestión de Recursos Humanos por Competencias.</p> <p>2. COMPETENCIAS QUE DESARROLLA: Se espera que los alumnos sean capaces de identificar y comprender el enfoque de competencias en la gestión de Recursos Humanos, manejando herramientas prácticas para su</p>

	<p>implementación en diferentes tipos de organizaciones.</p> <p><u>Competencias Cognitivas:</u> Identificar las diferentes delimitaciones conceptuales respecto el concepto de Competencia. Capacidad de visualizar los diferentes modelos de competencias y su pertinencia.</p> <p><u>Competencias Actitudinales:</u> Comunicación. Capacidad de colaboración y trabajo en equipo.</p> <p><u>Competencias Procedimentales:</u> Aplicar técnicas de levantamiento de competencias. Aplicar herramientas de selección por competencias.</p> <p>3. CONTENIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes del Surgimiento del Modelo de Competencias. - Ámbitos de Aplicación del Modelo de Competencias. - Levantamiento y Diseño de Perfiles por Competencias. - Evaluación de Competencias. - Desarrollo de Competencias <p>4. FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL: Evaluación de conocimientos a través de prueba de conocimientos. Trabajos prácticos.</p> <p>5. ACTIVIDADES: Exposición de temas. Desarrollo de trabajos prácticos. Assessment Center.</p> <p>6. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EL APRENDIZAJE: Sala espejo. Proyector Multimedia.</p> <p>7. PLAZOS: 6 semanas.</p>
Unidad	
V	<p>1. NOMBRE DE LA UNIDAD: Dirección y Gestión de Personas</p> <p>2. COMPETENCIAS QUE DESARROLLA: Se espera que al finalizar la unidad los alumnos sean capaces de aplicar estrategias adecuadas para la gestión de personas, desde procesos de desarrollo del factor humano en la organización.</p> <p><u>Competencias Cognitivas:</u> Conocer las diferentes formas de potenciar el factor humano. Identificar los procesos relacionales al interior de la organización. Capacidad de Planificar Actividades y resultados.</p> <p><u>Competencias Actitudinales:</u></p>

	<p>Liderazgo. Motivar equipos de trabajo. Empatía.</p> <p><u>Competencias Procedimentales:</u> Diseño de talleres de desarrollo de personas. Aplicación de dinámicas para promover el desarrollo de competencias.</p> <p>3. CONTENIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación Laboral. - Trabajo en Equipo. - Comunicación Organizacional. - Liderazgo: Teorías y Aplicaciones. - Relaciones Humanas. - Salud Ocupacional y Calidad de Vida. <p>4. FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL: Evaluación de taller aplicado.</p> <p>5. ACTIVIDADES: Revisión bibliográfica y presentaciones grupales por tema. Diseño de estrategias de gestión de personas. Diseño y aplicación de talleres de desarrollo de personas por tema.</p> <p>6. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EL APRENDIZAJE: Proyector Multimedia.</p> <p>7. PLAZOS: 6 semanas</p>
Unidad	
VI	<p>1. NOMBRE DE LA UNIDAD: Mercado Laboral Actual</p> <p>2. COMPETENCIAS QUE DESARROLLA: Reconocer y comprender las características del mercado laboral actual y los diferentes modelos de gestión organizacional. <u>Competencias Cognitivas:</u> Capacidad de reflexión sobre temas actuales. Capacidad de asociar el impacto del contexto en el funcionamiento de las organizaciones. <u>Competencias Actitudinales:</u> Habilidades de negociación. Capacidad de persuasión.</p> <p><u>Competencias Procedimentales:</u> Diseño y desarrollo de paper de trabajo.</p> <p>3. CONTENIDOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión de Calidad. - Gestión del Conocimiento. - Responsabilidad Social Empresarial. - Branding o las organizaciones como marcas. - Legislación Laboral. <p>4. FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL: Evaluación de paper temáticos.</p>

	<p>5. ACTIVIDADES: Charlas temáticas realizadas por expertos. Asistencia a foros, seminarios o charlas externas fuera de aula. Discusiones grupales. Presentaciones de paper por grupos.</p> <p>6. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EL APRENDIZAJE: Proyector multimedia.</p> <p>7. PLAZOS: 6 semanas.</p>
<p>Bibliografía</p>	<p>BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA POR UNIDAD.</p> <p>Unidad I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Furhnham, A. "Psicología organizacional". Capítulo 2 (La historia de la psicología organizacional y el estudio del comportamiento organizacional). Año 2001. Numero 20 en anillado) • Robins, S. "Comportamiento organizacional". Capítulo 15 (Base de la estructura de la organización). Editorial Pearson. Décima edición. 2004. • Apunte de clases "El modelo de las cinco fuerzas de Porter" • Apunte de clases: "Planificación estratégica" • Chiavenato, I. "Gestión del talento humano". Paginas 52 a 72 (Planificación estratégica). Editorial Mc Graw Hill. 2002. <p>Unidad II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rodríguez, D. "Diagnóstico organizacional" Capítulos 8 y 9 (Clima y cultura). Sexta edición. 2004 • Rodríguez, D. "Gestión organizacional". Capítulo 11. (Cultura organizacional y cultura latinoamericana) <p>Unidad III</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiavenato, I. "Administración de recursos humanos". Parte III. (Subsistema de provisión de recursos humanos). Quinta edición. Año 2000. • Chiavenato, I. "Gestión del talento humano". Capítulos 7 y 8 (Diseño de cargos y evaluación de desempeño humano). Editorial Mc Graw Hill. 2002. • Chiavenato, I. "Gestión del talento humano". Capítulo 4 y 5. (Reclutamiento y selección) Editorial Mc Graw Hill. 2002. • Chiavenato, I. "Gestión del talento humano". Capítulos 9 y 10 (Remuneración y programas de incentivos). Editorial Mc Graw Hill. 2002. • Chiavenato, I. "Gestión del talento humano".Capítulo 12 y 13. (Entrenamiento y desarrollo de las personas y organizaciones).Editorial Mc Graw Hill. 2002. <p>Unidad IV</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schink, H. (1999). La Noción de "Competencia de Acción" una propuesta para la Reconceptualización de la Educación para el trabajo". La Habana.

	<ul style="list-style-type: none"> • Le Boterf, G (1995) “De La Competencia, Ensayo Sobre Un Atractor Extraño. Capítulo 1 (La Competencia: Un Saber-Actuar Reconocido). Editorial D´ Organisation, Paris, 4a. Edicion, 1995 <p>Unidad V</p> <ul style="list-style-type: none"> • Robins, S. “Comportamiento organizacional”. Capítulo 6 y 7. (Motivación)Editorial Pearson. Décima edición. 2004. • Soto, E. “Comportamiento organizacional y su impacto en las emociones”. Capitulo 7. (Liderazgo). Editorial Thomson Learning. 2001 • Robins, S. “Comportamiento organizacional”. Capítulo 10 (Comunicación). Editorial Pearson. Décima edición. 2004. • Chiavenato, Idalberto. 2002. “Gestión del talento humano”. Colombia. Editorial Mc Graw Hill. Capítulo 15. (Higiene, Seguridad y Calidad de Vida). <p>Unidad VI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pearson. Décima edición. 2004. • Soto, E. “Comportamiento organizacional y su impacto en las emociones”. Capitulo 7. (Liderazgo). Editorial Thomson Learning. 2001 • Robins, S. “Comportamiento organizacional”. Capítulo 10 (Comunicación). Editorial Pearson. Décima edición. 2004. • Chiavenato, Idalberto. 2002. “Gestión del talento humano”. Colombia. Editorial Mc Graw Hill. Capítulo 15. (Higiene, Seguridad y Calidad de Vida).
Aspectos administrativos	<p>Nombre y e-mail de equipo de cátedra.</p> <p>Isabel Corbera icorbera@ucentral.cl Claudia Román</p>