

PLANIFICACIÓN SEMESTRAL DE ASIGNATURA

Primer Semestre Académico 2025

I. ACTIVIDAD CURRICULAR Y CARGA HORARIA

Asignatura	Comportamiento Organizacional	Código	PSI50101
Semestre de la Carrera	9		
Carrera	Psicología		
Escuela	Ciencias Sociales		
Docente(s)	Amanda San Martín		
Ayudante(s)			
Horario	Martes 14:30 - 17:45		

Créditos SCT	6
Carga horaria semestral	180 horas
Carga horaria semanal	10 horas

Tiempo de trabajo sincrónico semanal	3 hrs
Tiempo de trabajo asincrónico semanal	7 hrs

II. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Este curso tiene como objetivo conocer, analizar y reflexionar respecto de los principales modelos teóricos y antecedentes científicos que permiten entender procesos motivacionales y conductuales en contextos de trabajo.

El curso se fundamenta en la investigación empírica de la psicológica organizacional/laboral aplicada a las organizaciones. Este conocimiento resulta de relevancia para el diagnóstico y diseño de intervenciones orientadas a mejorar el desempeño y bienestar laboral en las organizaciones.

Durante la realización del curso se utilizarán las siguientes estrategias metodológicas:

- a) Clases presenciales: realización de cátedras donde se enseñarán los contenidos y conceptos relevantes asociados.
- b) Actividades de aplicación: los y las estudiantes deberán aplicar contenidos vistos en la cátedra en actividades simuladas similares a las realizadas en el espacio de trabajo de un psicólogo organizacional. Por ejemplo, diseñar una evaluación de desempeño.
- c) Casos: actividades que buscan aplicar el contenido de cátedra en situaciones ficticias dónde los estudiantes deberán diagnosticar y proponer posibles soluciones a la problemática. Adicionalmente, los y las estudiantes deberán traer un caso real para ser analizado y presentado en clases.

El uso de estas estrategias metodológicas se encuentra orientado a facilitar la comprensión y aplicación de actividades comunes en la labor de un psicólogo organizacional.

III. RESULTADOS U OBJETIVOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS ESTE SEMESTRE

RA1. Comprender la relevancia de los procesos del CO para la gestión de la motivación y el comportamiento organizacional.

RA2. Aplicar los procesos del CO a nivel individual, grupal y organizacional.

RA3. Integrar los diferentes procesos de CO en función de las metas de la organización.

IV. UNIDADES, CONTENIDOS Y ACTIVIDADES

Unidad 1: El trabajo organizacional desde las personas					
Semana	Contenidos	RA	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
			Sincrónico	Asincrónico	
1 (25/03)	<p>Presentación del curso e introducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fundamentos del comportamiento organizacional. <p>Desempeño laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> Antecedentes del desempeño laboral. 	RA1	Clase teórica	<ul style="list-style-type: none"> Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2010). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. In N. Anderson, D. Ones, H. Kepir Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), Handbook of INDUSTRIAL, WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY (Vol. 2, pp. 25 52). 	
2 (01/04)	<p>Desempeño laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comportamiento cívico en las organizaciones. <p>Bienestar laboral en las organizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Bienestar subjetivo, eudaimonia y hedonismo. Satisfacción laboral 	RA1	Clase teórica	<ul style="list-style-type: none"> Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2001). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: Affect in the Workplace. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. 	
3 (08/04)	<p>Afecto en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Emoción vs estados afectivos Modelo circunplejo del afecto y teoría de eventos afectivos 	RA1	Clase teórica y actividad práctica sobre desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Gross, J. J. (2013). Emotion regulation: Taking stock and moving forward. Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and 	

	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo emocional y regulación emocional 			consequences of affective experiences at work.	
4 (15/04)	Motivación en el trabajo: <ul style="list-style-type: none"> Antecedentes de la motivación laboral Teoría de demandas y recursos laborales 	RA1	Clase teórica	<ul style="list-style-type: none"> Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. 	
5 (22/04)	Caso en clases	RA1	Aplicación práctica de contenidos Unidad I	Repasar contenidos Unidad I	Caso de aplicación de contenidos para resolver en clases
6 (29/04)	Prueba I	RA1			Prueba integrativa de contenidos de la Unidad I

Unidad 2: El trabajo organizacional desde los equipos					
Semana	Contenidos	RA	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
			Sincrónico	Asincrónico	
7 (06/05)	Trabajo en equipo I: <ul style="list-style-type: none"> Equipos vs grupos Conformación de equipos Modelo IMO 	RA2	Clase teórica	<ul style="list-style-type: none"> Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From input-process output models to IMO models. In Annual Review of Psychology (Vol. 56, pp. 517–543). 	
8 (13/05)	Trabajo en equipo II: <ul style="list-style-type: none"> Diversidad superficial y profunda Estados emergentes 	RA2	Clase teórica y actividad práctica de trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Joshi, A., & Roh, H. (n.d.). THE ROLE OF CONTEXT IN WORK TEAM DIVERSITY RESEARCH: A META-ANALYTIC REVIEW. 	

	<ul style="list-style-type: none"> Procesos de equipo 				
9 (20/05)	Liderazgo I: <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es el liderazgo? Tipos de poder y personalidad Liderazgo contingente y directivo 	RA2 y 3	Clase teórica	<ul style="list-style-type: none"> Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. In Annual Review of Psychology (Vol. 60, pp. 421–449). 	
10 (27/05)	<i>Semana de Aprendizaje Autónomo y Autocuidado, Semestre 2025-1</i>				
11 (03/06)	Liderazgo II: <ul style="list-style-type: none"> Liderazgo LMX, transaccional y transformacional Modelos actuales de liderazgo Liderazgo destructivo 	RA2 y 3	Clase teórica y actividad práctica sobre liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Ostroff, C., & Kinicki, A. R. (2011). Organizational Culture and Climate. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), The Handbook of Organizational Culture and Climate (Vol. 12, pp. 643–676). 	
12 (10/06)	Clima organizacional <ul style="list-style-type: none"> Clima general y específicos Niveles de análisis Fuerza de Clima Cultura organizacional <ul style="list-style-type: none"> Tipos de cultura organizacional Gestión del cambio 	RA3	Clase teórica	<ul style="list-style-type: none"> Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. In Annual Review of Psychology (Vol. 64, pp. 361–388). 	

Unidad 3: El trabajo organizacional desde las organizaciones					
Semana	Contenidos	RA	Actividades de enseñanza y aprendizaje		Actividades de evaluación diagnóstica, formativa y/o sumativa
			Sincrónico	Asincrónico	
13 (17/06)	Justicia organizacional <ul style="list-style-type: none"> Tipos de justicia organizacional Comportamiento contra productivo y compromiso organizacional 	RA3	Clase teórica	<ul style="list-style-type: none"> Lavelle, J. J., Rupp, D. E., & Brockner, J. (2007). Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. In Journal of Management (Vol. 33, Issue 6, pp. 841–866). 	
14 (24/06)	Gestión del cambio <ul style="list-style-type: none"> Modelos de gestión del cambio. Capacitaciones 	RA3	Clase teórica y actividad práctica sobre gestión del cambio	Revisión contenidos Unidades II y III	
15 (01/07)	Prueba 2			Preparación presentación caso aplicado.	Prueba integrativa de Unidades II y III
16 (08/07)	Presentación Caso	RA3			Presentación caso aplicado

*Calendarización sujeta a cambios en función de necesidades durante el semestre.

V. EVALUACIONES

La metodología del curso propone una integración de actividades asincrónicas y sincrónicas. Con un componente grupal e individual.

- 1. Caso en clases (25%):** Se entregará un breve caso de una situación ficticia en el trabajo que debe ser abordado con los contenidos vistos en clases de la Unidad I. Los y las estudiantes deben realizar un breve diagnóstico y proponer posibles intervenciones para solucionar el problema.
- 2. Prueba integrativa 1 y 2 (50%):** incluye contenidos de la Unidad I (Prueba 1), y Unidades II y III (Prueba 2).
- 3. Presentación caso (25%):** Los y las estudiantes presentarán un breve caso real respecto de una situación en el trabajo y propondrán posibles soluciones para abordar la situación, incorporando los contenidos de las Unidades I, II, III.

VI. NORMATIVA DEL CURSO

El/la estudiante que no se presente a una evaluación presencial y/o una clase obligatoria deberá justificar ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) las razones de su inasistencia, a través del módulo de asignado para ello. La documentación entregada será evaluada por la unidad mencionada, quien emitirá una resolución, la cual permitirá al estudiante solicitar al/la docente responsable de la asignatura.

Si la justificación no es entregada en este plazo y a la dirección que corresponde (DAE) o no se constituye como una justificación de la ausencia a cualquier actividad evaluada, será calificada automáticamente con la nota mínima de la escala (1,0).

Los/as estudiantes tienen derecho a revisión de su evaluación en la modalidad que el curso establezca. No se revisarán evaluaciones respondidas con lápiz mina o si se usó corrector.

VII. INTEGRIDAD ACADÉMICA

Este curso se rige por las normativas internas de la Universidad tales como el Reglamento de Estudios de Pregrado, Reglamento de Convivencia, entre otros.

Se considerarán infracciones a la honestidad académica las siguientes acciones:

- Reproducir o facilitar la reproducción de respuestas en cualquier tipo de evaluación académica. - Adulterar cualquier documento oficial como documento de asistencias, correcciones de pruebas o trabajos de investigación, entre otros.
- Plagiar u ocultar intencionalmente el origen de la información en cualquier tipo de instrumento de evaluación.
- Grabar las clases sin la autorización explícita del o la docente y el consentimiento del resto de estudiantes.

Todo acto contrario a la honestidad académica realizado durante el desarrollo, presentación o entrega de una actividad académica del curso sujeta a evaluación, será sancionado con la suspensión inmediata de la

actividad y con la aplicación de la nota mínima (1,0) así también podrían evaluarse otras sanciones si corresponde.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 60, pp. 421–449). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163621>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In *Wellbeing* (pp. 1–28). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2001). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: Affect in the Workplace. www.annualreviews.org

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2, pp. 47–74). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278–321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>

Gross, J. J. (2013). Emotion regulation: Taking stock and moving forward. *Emotion*, 13(3), 359–365. <https://doi.org/10.1037/a0032135>

Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From input-process output models to IMOI models. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 56, pp. 517–543). <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070250>

Joshi, A., & Roh, H. (n.d.). THE ROLE OF CONTEXT IN WORK TEAM DIVERSITY RESEARCH: A META-ANALYTIC REVIEW.

Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2010). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. In N. Anderson, D. Ones, H. Kepir Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of INDUSTRIAL, WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY* (Vol. 2, pp. 25–52). SAGE Publications.

Lavelle, J. J., Rupp, D. E., & Brockner, J. (2007). Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. In *Journal of Management* (Vol. 33, Issue 6, pp. 841–866). <https://doi.org/10.1177/0149206307307635>

Ostroff, C., & Kinicki, A. R. (2011). Organizational Culture and Climate. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *The Handbook of Organizational Culture and Climate* (Vol. 12, pp. 643-676). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483307961>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). ON HAPPINESS AND HUMAN POTENTIALS: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. www.annualreviews.org

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 64, pp. 361-388). Annual Reviews Inc. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, pp. 1-74). Elsevier Science/JAI Press.

IX. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

Pucheau, A. (2012). *Desarrollo y Eficacia Organizacional*. Santiago de Chile Ediciones Universidad Católica de Chile 2012.

Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. Cengage Learning.

Robbins, S. P., Judge, T. A. ;, & Enríquez Brito, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a. ed. --). México D.F.: Pearson Educación.