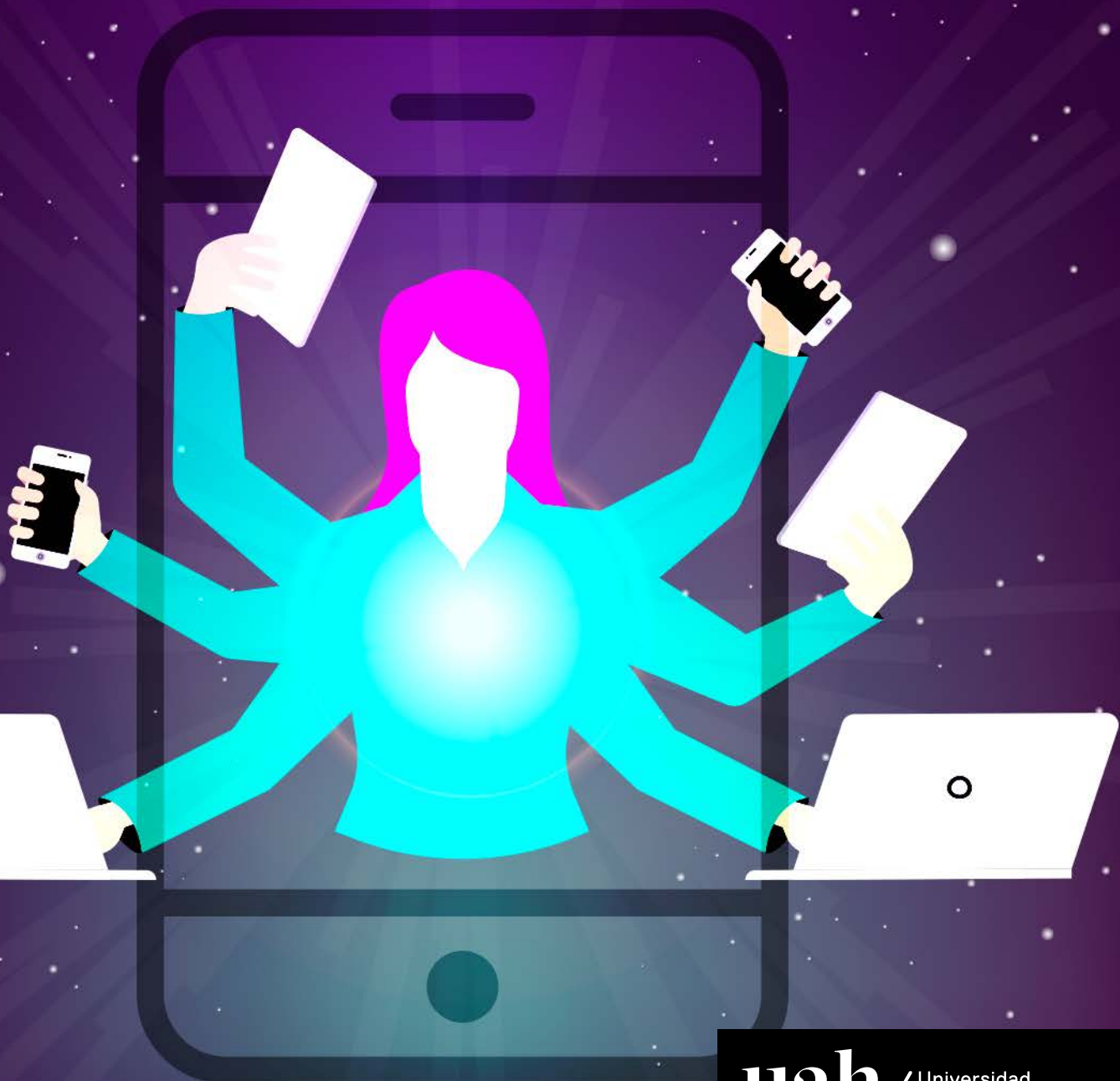


Psicología Hoy

*Apps y nuevas tecnologías
en el mundo del trabajo*

Nº33





...nuevos desafíos para la psicología del trabajo y las organizaciones.

Por Evelyn Hevia Jordán, Facultad de Psicología, UAH.

Este número del Psicología Hoy nos enfrenta unas nuevas reflexiones, preguntas y desafíos ante la aceleración con que ha ido transformándose el panorama del trabajo en el contexto global, autonomía para algunos, precarización para otros; oportunidad de negocios o aprovechar los “vacíos legales”, lo que sí es cierto y que las autoras y autores que colaboran en este número resaltan, es que las Apps y la virtualización de ciertos procesos llegaron a instalarse y a modificar nuestra vida cotidiana.

Hoy, por ejemplo, hacer compras, solicitar el traslado de un paquete o de personas, planificar la estancia en una ciudad o país, ya no exigen la presencialidad y establecer una relación con empleados de una empresa, sino que son personas “comunes” las que offician de choferes, vendedores o anfitriones, quienes conectan con la persona que demanda sus servicios o productos a través de un algoritmo. Todos procesos al alcance de la mano (literalmente en el teléfono móvil) y a un par de clicks o touch de la obtención del producto o servicio.

El primer artículo titulado: “Nuevas tecnologías y desafíos para los estudios psicosociales del trabajo”, escrito por las psicólogas Magdalena Garcés y Pamela Frías Castro, académicas del área de psicología del trabajo y las organizaciones de la Facultad de Psicología de la Universidad Alberto Hurtado, pone el foco en la emergencia de nuevas formas de organización del trabajo, que ha traído como consecuencia, nuevas formas de ser, pensar y sentir en la experiencia cotidiana en el mundo laboral. Para las autoras, estas nuevas formas de “ser, pensar y sentir en el trabajo”, requieren de nuevas reflexiones y abordajes desde la psicología laboral organizacional.

En el segundo artículo titulado: “Nuevas tecnologías en el trabajo: un panorama”, escrito por Fernando Contreras Muñoz, académico y director de la carrera de Psicología de la Universidad Alberto Hurtado, nos ofrece una mirada panorámica y sintética de cómo estas nuevas tecnologías han llegado para quedarse y los desafíos que supone su instalación, en un diálogo social que compromete a los gobiernos y a estos nuevos trabajadores, así como también los desafíos y tareas que supone para la psicología del trabajo y las organizaciones.

La emergencia de estas Apps y la virtualización de ciertos procesos que ayudan en nuestra vida cotidiana han llegado de manera anticipada a las consideraciones legales y normativas que regulan la actividad laboral en Chile y en el mundo. Sobre este aspecto pone foco el artículo titulado: “El trabajo en las empresas de plataforma: ¿independiente?”, escrito por el abogado Jorge Leyton García, director jurídico de la Universidad Alberto Hurtado y profesor de derecho laboral en la Pontificia Universidad Católica de Chile, el que deja abierto el debate para incluir estas reflexiones jurídicas a la hora de pensar y abordar psicosocialmente estos nuevos problemas, pues tal como plantean Garcés y Frías en el primer artículo, no podemos pensar psicosocialmente este fenómeno sin atender a la dimensión política, social y económica, aquí añadimos también, la relevancia de la dimensión jurídica.

De esta manera, nos parece importante instalar en el debate académico, profesional y social la reflexión sobre los efectos e implicancias que tienen estas nuevas tecnologías y Apps en la regulación de la vida social que se articula y organiza en torno al trabajo.

Sin lugar a dudas esta es una temática (y problemática) que nos sorprendió llegando mucho antes de los 30 minutos que tarda el repartidor de pizzas en tocar el timbre de nuestras casas.





NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DESAFÍOS PARA LOS ESTUDIOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO.

Por Magdalena Garcés Ojeda, académica colaboradora Facultad de Psicología, UAH y, Pamela Frías Castro, académica Facultad de Psicología, UAH.

Hace unos pocos meses un grupo de repartidores de “Uber Eats” se movilizaron hasta la Plaza Italia con sus características bicicletas y motos para pedir una mejora en sus condiciones laborales. En paralelo, un grupo de diputados han propuesto un proyecto de ley denominado: “Mi jefe es una apps”. Adicionalmente, en medio del anuncio del gobierno de un proyecto de ley de modernización laboral para la conciliación de trabajo, familia e inclusión, el ministro del trabajo declara que se contempla que quienes presten servicios a estas plataformas, tendrán que emitir boletas de honorarios. ¿Qué hay tras el escenario de innovación tecnológica en materia de condiciones de trabajo y salud laboral? ¿Qué estatuto laboral tienen los “socios repartidores y conductores”? ¿A qué tipo de riesgos psicosociales están expuestos y cómo este escenario interpela a la psicología?

La masiva presencia en tiendas, calles y supermercados de personas que realizan labores de conducción y reparto de productos han ido en aumento en todo el mundo, volviéndose parte importante de nuestro devenir cotidiano también en Chile. Así como Uber, Cabify o Beat se erigieron como una alternativa al transporte público, Cornershop, Rappi, Glovo y Uber Eats entre otros, han ganado terreno en materia de compras y reparto a domicilio, en la medida que se han vuelto una atractiva solución ante la falta de tiempo y vorágine que a ratos implica la “vida moderna”. La instalación de

este tipo de apps no ha estado exenta de controversias, puesto que su auge dejó al descubierto una serie de vacíos legales y la obsolescencia de nuestro actual sistema normativo en materia de regulación de transportes, telecomunicaciones y, sobre todo, del trabajo. En este sentido, si bien a raíz de la irrupción de Uber y la pugna que se desató con el gremio de los taxistas, hasta hace poco el debate se había centrado en la necesidad de establecer normativas que regulen su circulación con igualdad de condiciones, la rápida expansión de los servicios de reparto que cada vez emplean mayor número de personas (1) no tardó en abrir el debate sobre las condiciones laborales y riesgos a los que los “socios conductores – repartidores” se ven expuestos.

Durante las últimas cuatro décadas, las radicales transformaciones en el management, las formas de organización del trabajo (OT) y relaciones laborales, han modificado profundamente los escenarios y experiencias de trabajo. Las transformaciones que ha implicado un modelo económico caracterizado por su funcionamiento global, en red e informacional, (2) se han acompañado de un fuerte aumento de la precarización y flexibilización en el trabajo que, en base al uso de nuevas tecnologías y plataformas de comunicación, se han convertido en el nuevo “one best way” del siglo XXI. La globalización de los mercados, el aumento de la competitividad, el cambio cultural y los patrones de consumo cada vez más diversifi-

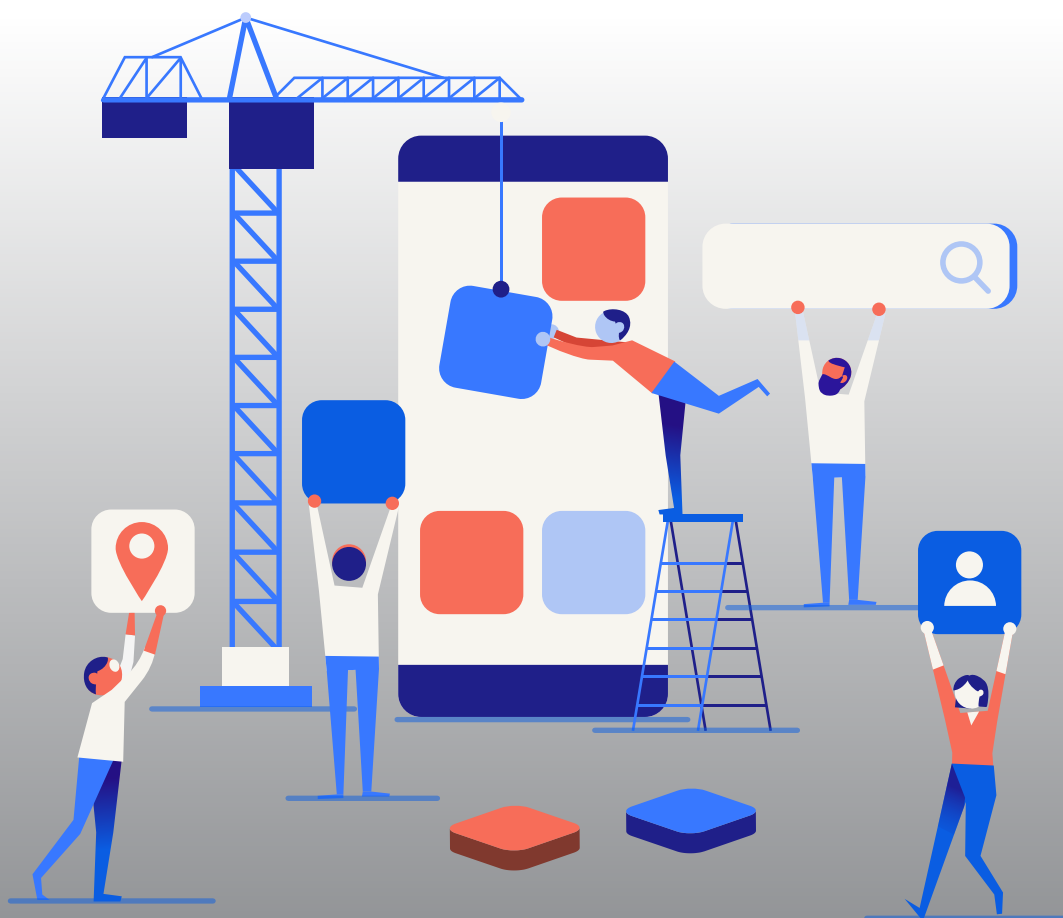
cados (3), no solo conllevan importantes procesos de ajuste y adaptación empresarial para enfrentar las nuevas demandas del mercado, sino que también la emergencia de nuevos riesgos derivados de las actuales formas de OT y la emergencia de nuevos modos de ser, pensar y sentir en la experiencia cotidiana de trabajo.

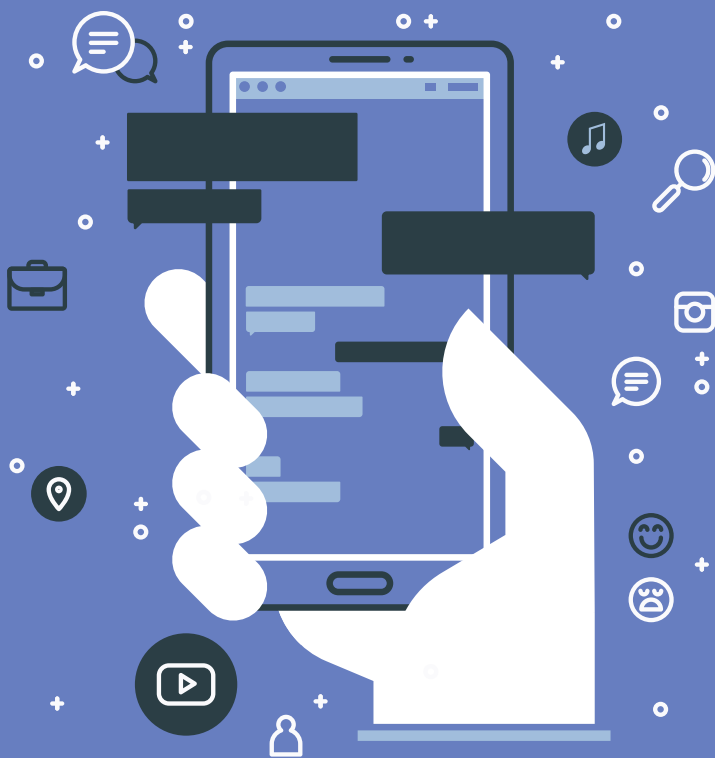
Nuestra forma de vincularnos – en y con – el trabajo se encuentra en un profundo proceso de cambio, en el cual la dimensión psicosocial constituye un relevante punto de partida de análisis y reflexión desde la psicología. En este contexto, desde la perspectiva de los estudios psicosociales del trabajo, existen importantes desafíos. Por un lado, repensar aquellos marcos ontológicos desde los que estamos concibiendo al sujeto que trabaja y abordar aquellos riesgos vinculados al desperfilamiento de la figura del trabajador hacia la del “socio colaborador” con todo lo que esto significa en materia de derechos, salud y condiciones de trabajo. Así también, es fundamental ampliar el actual marco epistemológico que se utiliza en salud laboral, centrado predominantemente en dimensiones físicas y/o clínicas de carácter individual que poco dicen sobre el contexto político, económico y socio cultural en que miles de trabajadores/as se desenvuelven en su experiencia cotidiana. Y por último, atender a la dimensión ético-política que tiene nuestro rol como psicólogos/as, siendo conscientes del riesgo que conlleva la “psicologización” y el desplazamiento de estas responsabilidades políticas y económicas al individuo en el marco de las transformaciones tecnológicas que impactan en el trabajo y en la salud de quienes hoy no están siendo reconocidos como trabajadores/as asalariados.

En este contexto, el principal desafío en el campo de los estudios psicosociales es atender a que el mundo del trabajo es un ámbito lleno de luchas y contradicciones, paradojas, afectos y corporalidades: es “trabajo vivo” (4). Como tal, esto requiere acoger y pensar las diversas dimensiones psicosociales en su totalidad, evitando lógicas binarias que conllevan a estandarizar y fragmentar aspectos que son claves para poderlos pensar, y de esta manera, visibilizar aquellos aspectos políticos, económicos y sociales que dan cuenta de aquella vivencia subjetiva de aquellos cuya voz no siempre es escuchada.

Referencias

- (1) León, C. (10 de mayo 2019) Reforma laboral: al menos unos 85.000 trabajadores de apps tendrían que comenzar a emitir boletas de honorarios. Diario Financiero. Recuperado de: <https://www.df.cl/noticias/economia-y-politica/laboral-personas/reforma-laboral-al-menos-unos-85-mil-trabajadores-de-apps-tendrian/2019-05-10/125906.html>
- (2) Castells, M. (2001). La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Vol 1. La sociedad Red. Madrid: Alianza.
- (3) Boltanski, L. & Chiapello, E. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo (Vol. 13). Ediciones Akal.
- (4) Dejours, C. (2012) Trabajo Vivo. Tomo I. Sexualidad y trabajo. Buenos Aires: Topia.





Nuevas tecnologías en el trabajo: un panorama.

Por Fernando Contreras Muñoz, académico Facultad de Psicología, UAH.

El volumen de innovaciones basadas en nuevas tecnologías digitales que se difunden en el mundo del trabajo es enorme. También lo es la variedad de rubros en que se encuentran nuevas potencialidades, eventualmente, cualquier actividad económica podría ser transformada en esa dirección. El presente artículo presenta un panorama acotado de los cambios que la automatización y las plataformas multilaterales, a través del trabajo, están operando en nuestra cotidianidad y la agenda de la psicología del trabajo y las organizaciones, de modo que podamos imaginar de modo más claro las tareas que esperan a nuestra disciplina en los próximos años.

El reemplazo de trabajo humano por tecnología robótica ha ocurrido en el ámbito de la industria hace seis décadas (1). El proceso de automatización vino acompañado por preocupaciones sobre la pérdida de puestos de trabajo y descalificación de los trabajado-

res, pero ciertos aprendizajes de largo plazo han quedado establecidos. Mientras se pierden puestos en un sector, otros nuevos son creados (2); algunos mercados de trabajo cambian su perfil de habilidades requeridas a medida que se redistribuye globalmente el trabajo, con el resultado neto de un aumento en la actividad y el empleo en el largo plazo.

¿Qué es lo novedoso de la automatización actualmente en marcha en las empresas? En primer lugar, se trata de un cambio en el sector terciario de la economía, lo que ya no supone reemplazar actividades motrices propias de la fabricación de bienes, sino la ejecución de tareas de manejo de información y provisión de servicios a usuarios. En segundo lugar, la innovación no consiste en máquinas obedientes y precisas controladas por un programa que permiten, típicamente, ensamblar automóviles. Se trata, en cambio, de máquinas que procesan información, aprenden y exhiben capacidades perceptuales, cognitivas y sociales requeridas para desempeñar actividades consideradas exclusivamente humanas: asesorar la compra de un cliente en un supermercado, clasificar postulaciones a un trabajo, evaluar características psicológicas con fines diagnósticos, o interpretar imágenes radiológicas son ejemplos reales. Estos cambios ocurren también en economías no industrializadas y serían imposibles sin la difusión de internet y el desarrollo de la Inteligencia Artificial.

Otro cambio palpable es la gran aceptación y crecimiento de nuevos negocios basados en plataformas que conectan digitalmente a clientes y proveedores (3), a menudo vía aplicaciones móviles, lo que supone la virtualización de mercados existentes y la creación de otros nuevos. La variedad de ejemplos incluye el transporte de pasajeros dentro de la ciudad, contenidos audiovisuales y música, la industria aeronáutica y la hotelería, el transporte de carga y el reparto de comida.

Las plataformas ofrecen a los clientes comodidad, mejores precios, accesibilidad, variedad y un gran volumen de servicios. Para los proveedores, un mercado creciente, menores costos en fases claves del negocio, especialización y una perspectiva de crecimiento para quienes logren ser competitivos. Los inversionistas miran con atención y expectativas altas estos desarrollos, pues su crecimiento y consolidación parece inevitable. Las nuevas empresas, por su parte, obtienen información instantánea, segmentada y detallada sobre los hábitos de consumo de sus usuarios, que pueden rentabilizar por diversas vías. Para los trabajadores de estas aplicaciones, en tanto, la promesa es más débil: autonomía y mayores ingresos, al costo de un estatus precario como prestadores de servicios sin derechos laborales.

¿Qué consecuencias podemos esperar en el mundo del trabajo a medida que estas innovaciones crecen y se consolidan?

Muchos empleos se van a perder como efecto directo de la automatización de servicios. Los pronósticos no son unánimes. La OECD (4) analiza el contenido de las tareas de los puestos individuales para señalar un 14% de ellos bajo riesgo de total automatización, mientras Frey y Osborne (5) usan la estimación de expertos sobre la

probabilidad de automatización concluyendo que el 47% de las profesiones enfrenta ese riesgo. Lo cierto es que las empresas adoptan estas tecnologías para reducir costos, y la mano de obra es uno de ellos. Habrá que observar de cerca si la creación de nuevas ocupaciones compensa el desempleo, o si estamos frente a un escenario en que la fuerza de trabajo se reducirá de manera estable.

El segundo impacto en que diversos estudios coinciden es la nueva demanda de competencias laborales. Se trata de un fenómeno con el que la fuerza de trabajo convive hace tiempo como una necesidad de aprendizaje permanente, desarrollo de nuevas competencias y una carrera hecha de movimientos discontinuos. Lo nuevo parece ser que la inestabilidad de un mercado laboral que exige habilidades cambiantes va a coincidir con una población envejecida, a la que el desarrollo y la reconversión le resultará crecientemente difícil (6).

En tercer lugar, es notorio que la obtención y monitoreo de datos respecto a la actividad de las personas se ha abaratado: las plataformas usadas por las empresas para controlar sus procesos registran enormes volúmenes de datos entre los cuales el desempeño humano cabe perfectamente. De manera opaca, pero eficaz, la tecnología aumenta el control sobre nuestras comunicaciones, ubicación, red de relaciones, productividad y preferencias. Todo esto constituye una pérdida de privacidad y autonomía de las personas frente a las empresas para las que trabajan.

Por último, no podemos omitir que la atomización del trabajo en red se experimenta como aislamiento social. Paradojalmente, tenemos más relaciones e intercambios que nunca, pero las relaciones interpersonales en el trabajo parecen disminuir. Observar este asunto a mayor escala implica tomar en cuenta que las relaciones sociales mutan porque las bases de poder de empleadores y trabajadores están cambiando de mano: el conocimiento, el control de los procesos productivos y la distribución de la riqueza son modificados por la tecnología digital.

¿Qué tareas tendrá la psicología del trabajo y la organizaciones en este escenario? Podemos enunciar tres ámbitos en los que nuestra profesión debe ofrecer respuestas si queremos ser relevantes para los actores laborales.

Mitigar los efectos del desempleo es una primera demanda, pero también es necesario conceptualizar las nuevas tareas que emergerán como consecuencia de las innovaciones. La economía es ágil creando nichos ocupacionales y atrayendo talento hacia ellos, pero a mayor incorporación de conocimiento al trabajo, más valiosas se vuelven las metodologías para identificar y articular las competencias humanas que producen valor. El desafío es también científico: la evolución de la Inteligencia Artificial se ha beneficiado históricamente de la explicación psicológica de las capacidades humanas y

es sensato continuar con ese diálogo más allá de las habilidades cognitivas.

¿Cómo aprender habilidades nuevas y complejas en etapas avanzadas de la vida? Este cambio en las tareas vitales de las generaciones que ya están en el mundo del trabajo modificará las expectativas respecto a consolidar una carrera, profundizar en el dominio de unas determinadas competencias, y desafiará las metodologías disponibles para promover la adquisición de conocimientos.

Finalmente, no podemos conformarnos con intervenciones dirigidas a aliviar los costos humanos de la evolución tecnológica. Aún menos sentido tendría que la psicología laboral monte una profecía optimista donde la felicidad y el empoderamiento compensen la pérdida de autonomía. Si en el futuro nuestra sociedad sigue dando al trabajo el lugar central que hoy tiene, deberá disponer de formas de diálogo entre trabajadores, gobierno y empresarios (7) para acordar cómo se reparten las cargas y las ventajas del desarrollo económico. El diálogo social es una habilidad en que -todavía- los algoritmos de aprendizaje profundo no superan a las personas, y debemos tomar en serio su valor.

Referencias

- (1) Adler, P. S. (1987). Automation and skill: New directions. *Int. J. Technology Management*, 2(5/6), 761-772.
- (2) Deloitte. (2018). The jobs are here, but where are the people? Obtenido de Deloitte Insights: <https://documents.deloitte.com/insights/2018DeloitteSkillsGapFoWManufacturing>
- (3) Howcroft, D., & Bergvall-Kåreborn, B. (2018). A typology of crowdwork platforms. *Work, Employment and Society*, 1-18.
- (4 y 6) OECD Employment Outlook: The Future of Work. (05/20 de 2019 de 2019). OECD Employment Outlook: The Future of Work. Obtenido de OECD Library: https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9ee00155-en/1/1/2/in-dex.html?itemId=/content/publication/9ee00155-en&_csp_=b4640e1eba05eb1ce93dde646204a88&itemIGO=oecd&itemContentType=book
- (5) Frey, C. B., & Osborne, M. A. (January de 2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- (7) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral. Santiago: Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 20 (LC/TS.2019/31).





El trabajo en las empresas de plataforma: ¿independiente?

*Por Jorge Leyton García, director jurídico, UAH y profesor de derecho del trabajo,
Pontificia Universidad Católica de Chile.*

Uno de los aspectos más llamativos de los cambios que experimenta el trabajo humano es la aparición y desarrollo de las llamadas “plataformas”. Más allá de las diferencias que existen entre ellas, todas tienen algo en común: operan en base a una aplicación que permite conectar a los usuarios (es decir, los clientes), con personas que prestan un servicio a través de dichas plataformas, todo intermediado por la empresa que maneja la aplicación.

En los últimos meses ha tomado fuerza en Chile un debate sobre la naturaleza del vínculo entre estas empresas y las personas que prestan efectivamente los servicios. Las plataformas funcionan sobre la base de que estas personas son prestadores independientes. Es decir, niegan la existencia de un vínculo de carácter laboral. Asumir esta posición es parte esencial de su modelo de negocios, ya que al considerar que los prestadores son independientes, se eximen de cumplir un conjunto de obligaciones asociadas a la existencia de un vínculo laboral (ingreso mínimo, cotizaciones de seguridad social y salud, obligaciones de higiene y seguridad, respeto de los derechos asociados a la libertad sindical). Esta posición no es pacífica: en distintos países donde operan plataformas han surgido movimientos de prestadores que exigen ser considerados como trabajadores. En todos ellos el reclamo tiene un tema común: la precariedad en que se encuentran, ya que son tratados como independientes, cuando en realidad –dicen– existe un claro vínculo de dependencia laboral con las plataformas.

La pregunta que surge es, ¿quién tiene la razón? ¿son trabajadores dependientes o prestadores independientes? La respuesta no ha sido uniforme en los países en que operan estas plataformas. En el Reino Unido, por ejemplo, existen diversas sentencias judiciales que se han pronunciado respecto de un caso de Uber (1), en los que se ha resuelto consistentemente que se trata de trabajadores dependientes. En Estados Unidos el panorama es más complejo, con decisiones en uno y otro sentido.

Para resolver este dilema, el derecho del trabajo acude a los elementos que distinguen al tipo de trabajo regulado por esta disciplina: la existencia de una prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación de un empleador. Cuando hablamos de dependencia, nos referimos a la dependencia económica (necesidad de un sustento) y social (la importancia del trabajo para la auto realización y el desarrollo de vínculos interpersonales) que tenemos con nuestro empleador. La subordinación se refiere al control que ejerce el empleador respecto de la forma en que el trabajador ejerce sus tareas y a la inserción de este último en una organización cuyo funcionamiento es definido y manejado por el empleador.

Usualmente, usamos indicios que nos permiten identificar si una prestación de servicios tiene estas características: la permanencia en el tiempo, obligación de cumplir horario, la presencia de supervisión directa, el uso de implementos de la empresa y la exhibición de logos institucionales, etc. En el caso de las plataformas, una mirada superficial probablemente nos llevaría a pensar que se trata de un trabajo independiente. En efecto, las personas que trabajan para plataformas no tienen horario, deciden cuando activan su aplicación y deciden que encargos aceptan y cuales rechazan.

Pero una mirada más profunda cambia el escenario. Si entendemos estos conceptos más allá de los modelos tradicionales de trabajo, nos daremos cuenta de que existen otro tipo de indicios que dan cuenta de la existencia de grados importantes de subordinación y dependencia del prestador hacia la plataforma. Ejemplos hay varios: uso de algoritmos para distribuir las cargas de trabajo, utilización de sistemas de evaluación que influyen en la posibilidad de obtener mejores ganancias o que pueden poner en riesgo la permanencia en la plataforma, extracción de datos a través de la aplicación, control mediante GPS, etc. Estos y otros elementos dan cuenta de un alto grado de control por parte de las plataformas respecto de sus “socios”, y ellos han llevado a diversos tribunales a señalar que se trata de trabajadores.

Creo que, en base a lo anterior, existen buenas razones para considerar que en muchos casos estamos en presencia de trabajadores, y es necesario reconocer esa realidad para evitar que el trabajo en plataformas se transforme en una nueva forma de trabajo precario. Lamentablemente, las empresas rechazan de plano esta posibilidad, y son escasos los casos en que se han abierto a reconocerlo. El legislador debe intervenir en este sentido, y en Chile ya tenemos proyectos que abordan esta materia con distintas perspectivas (2). Bienvenido sea el debate.

Referencias

- (1) Caso Uber v. Aslam, cuya sentencia más reciente está disponible en: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>.
- (2) Los diputados Jackson y Orsini han presentado un proyecto que reconoce la existencia de un vínculo laboral entre plataformas y trabajadores (<http://www.adnradio.cl/noticias/nacional/ingresan-proyecto-que-busca-establecer-relacion-laboral-en-aplicaciones-moviles/20190314/nota/3877092.aspx>). El Gobierno, por su parte ha ingresado un proyecto de modernización laboral que considera que son independientes.



BIENVENIDO A PENSAR.

POSTGRADOS Y EDUCACIÓN CONTINUA

Acreditada por 5 años en las 5 áreas: investigación, postgrado, pregrado, vinculación con el medio, gestión institucional.

Somos parte de la Red Global de 200 Universidades Jesuitas.

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DOCTORADO

- Doctorado en Psicología

MAGÍSTER

- Clínica Relacional con Niños y sus Padres
- Psicología Social, Mención Intervención Psicosocial y Evaluación de Proyectos Sociales
Programa acreditado por Qualitas desde enero 2017 a enero 2019
- Gestión de Personas en Organizaciones.
Programa acreditado por Qualitas desde enero 2016 a enero 2020
- Investigación en Psicología

EDUCACIÓN CONTINUA

- Diplomado en Psicología Educacional: Herramientas Conceptuales y Técnicas para la Promoción del Aprendizaje Escolar
- Diplomado en Acompañamiento Psicoespiritual
- Diplomado Pesquisa y las Intervenciones en Abuso Sexual Infantil
- Postítulo en Psicoterapia: Herramientas Clínicas para la Práctica Actual
- Postítulo en Intervención con Familias, Parejas e Individuos desde un Modelo Relacional Sistémico
- Postítulo Intervención en Vínculos Tempranos
- Curso Desarrollo, Aprendizaje y Educación Escolar
- Curso Relación entre Familias, Escuela y Calidad del Aprendizaje Escolar

uah / Universidad
Alberto Hurtado

*Revisar acreditación por programa: sede, vigencia y agencia en cnachile.cl

www.uahurtado.cl
postgrado.psicologia@uahurtado.cl



UNIVERSIDAD ACREDITADA / 5 AÑOS
Docencia de pregrado | Vinculación con el medio | Gestión institucional
Docencia de postgrado | Investigación
Desde diciembre 2014 hasta diciembre 2019