



**Programa Módulo de Psicología de los Procesos Laborales
Cursos PS -1015-PS y PS-1016 2016 (4 créditos)**

Programa: I-Semestre 2016

| Grupo | Profesor(a) | Coprofesor (a) | Horario |
|-------|-----------------|----------------|------------------|
| 01 | Mareen Vizcaíno | Jorge Lépez | L: 7pm a 9:50pm |
| 02 | Ana Ligia Monge | Raúl Ortega | M:10am a 12:50pm |
| 03 | Helen Picado | Laura Chacón | L:7pm a 9:50pm |
| 04 | Tomás Vargas | Amalia Arce | M:10am a 12:50pm |
| 05 | Eddy Arguedas | Emmanuel León | Sede Occidente |

N° de créditos: 4.

4 horas semanales para la práctica en las organizaciones

Horario de atención a estudiantes: cada docente coordinará su horario de supervisión.

INTRODUCCIÓN

Los Módulos de **Psicología de los Procesos Laborales I y II** corresponden a un módulo anual que debido a lineamientos curriculares se imparte en el primer y en el segundo semestre, en la carrera de Bachillerato y Licenciatura de la Escuela de Psicología.

El fin primordial de éstos Módulos es que los y las estudiantes adquieran una concepción integral y reflexiva de la Psicología de los Procesos Laborales su papel en la sociedad globalizada. Es decir, que el y la profesional en Psicología, pueda explorar y responder a algunas de las interrogantes con sentido analítico y crítico acerca de la función del trabajo como fenómeno psicosocial: ¿Cuál es el origen del Trabajo como categoría de organización del sistema social? , ¿Cuál es el significado que adquiere, el trabajo en la existencia misma del ser humano en el contexto socio-económico actual? y ¿Cuál es el aporte desde la Psicología Laboral para dignificar el trabajo en las condiciones sociales laborales actuales de los procesos productivos?

Se pretende que en el proceso de enseñanza aprendizaje, tanto en el contexto de las aulas universitarias como en la vivencia de inserción dentro de las organizaciones, docentes y estudiantes puedan crear un proceso de investigación- reflexión-acción, alrededor del conocimiento e intervención psicológica en el ámbito del trabajo y del papel articulador que cumple la Psicología Laboral en la dinámica psicosocial. De este modo, los procesos de investigación y las prácticas profesionalizantes representan el eje central de los Módulos.

Los Módulos de Psicología de los Procesos Laborales I y II, han sido conceptualizados para impartir en ocho Unidades temáticas didácticamente distribuidas a través de dos semestres. Se pretende brindar al proceso de formación de los y las estudiantes, una visión integral y dialéctica de los ciclos y fenómenos que se interrelacionan en la vida laboral de las personas. Están planeados dentro del modelo de enseñanza-aprendizaje, para desarrollar competencias en las y los estudiantes, de tal manera, que se estimule una integración con sentido crítico entre la teoría y la práctica.



La estrategia didáctica para el logro de los objetivos del Módulo, se formula basada en los tres procesos que contiene el modelo del “Ciclo de aprendizaje por la experiencia”: apropiación teórica, vivencia a través de proyecto de la práctica del curso y desarrollo del pensamiento crítico (Kolb, 1989). Cada uno de estos procesos de enseñanza –aprendizaje se describirán en los lineamientos de la metodología del curso.

I. PERFIL DE ENTRADA.

1. Conocer las bases teóricas del desarrollo histórico de la Psicología Social.
2. Integrar los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología de los procesos grupales en el marco conceptual de la Psicología Social.
3. Demostrar la capacidad de integrar las diferentes metodologías, componentes técnicos y herramientas de la investigación social, para el abordaje en las diferentes áreas de inserción de las personas en el trabajo y las organizaciones.

II. PERFIL DE SALIDA.

Al concluir los dos módulos de Psicología de los Procesos Laborales el o la estudiante estará en capacidad de:

1. Dominará la conceptualización teórica de la Psicología de los Procesos Laborales y las Organizaciones como un fenómeno Psicosocial.
2. Conocerá la Psicología de los Procesos Laborales, como una rama del cuerpo teórico de conocimiento generado por la investigación científica de la Psicología y su aplicación en el contexto socioeconómico actual.
3. Interpretará los temas estudiados de la Psicología de los Procesos Laborales, de manera que pueda establecer conexiones e interdependencias entre ellos.
4. Será capaz de diseñar y desarrollar un proyecto práctico de investigación-acción en las diferentes formas de organización laboral: instituciones públicas, privadas, independientes, organizaciones sociales etc., (centros de práctica), que le permita observar con actitud crítica y experimentar los diferentes modelos estudiados, así como sus ventajas y desventajas de cara a las situaciones laborales específicas.
5. Demostrará la capacidad para generar propuestas novedosas para la resolución de situaciones problema en los contextos laborales y organizacionales.
6. Reconocerá críticamente el papel del psicólogo y de la psicóloga, así como, el aporte de la Psicología de los Procesos Laborales en el contexto social actual.

III. OBJETIVOS GENERAL



- Brindar recursos conceptuales, metodológicos y prácticos para describir, reflexionar e interpretar críticamente los fundamentos de la Psicología de los Procesos Laborales de cara a nuestra realidad social.
- Fortalecer el aporte teórico y técnico de la Psicología laboral para su aplicación en el comportamiento humano dentro de los diferentes contextos laborales y las organizaciones.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos del módulo **Psicología de los Procesos Laborales** se desglosan en 8 unidades temáticas y sus correspondientes contenidos, que se distribuyen en el período de cada uno de los dos semestres. A continuación se describen los temas de cada una de las unidades que se revisarán a lo largo de los dos semestres. Las unidades **1, 2, 3 y 4**, se ofrecen en el primer semestre y las unidades **5, 6, 7 y 8** se imparten en el segundo semestre.

Primer Semestre 2016. Unidades temáticas del Módulo de Psicología de los Procesos Laborales I.

Unidad 1: La Psicología de los Procesos Laborales como fenómeno psicosocial. Modelos Teóricos

- 1) Comprender los fundamentos del conocimiento psicológico que permiten el desarrollo de diferentes enfoques de la Psicología del trabajo.
- 2) Estudiar y comprender la Psicología del trabajo desde el desarrollo histórico de la psicología social abordaje e Intervención.
- 3) Estudiar las principales áreas temáticas de la Psicología laboral y su aporte en el contexto socioeconómico actual.
- 4) Describir la naturaleza de las organizaciones, tipos, su estructura y contexto, a la luz de la dinámica de los procesos psicológicos individuales y grupales.
- 5) Integrar y aplicar críticamente los métodos y técnicas de investigación social en la disciplina de la Psicología del trabajo.

Unidad 2 Procesos psicosociales en los contextos organizacionales.

- 1) Describir e investigar los factores psicosociales que interactúan en los contextos laborales cultura organizacional, clima laboral, liderazgo
- 2) Conocer y analizar los fundamentos de la cultura organizacional que enmarca el proceso de socialización laboral de las personas que se incorporan al proceso productivo.
- 3) Conocer las diferentes formas del ejercicio del liderazgo como un proceso psicosocial que impacta la dinámica laboral y las interacciones en los contextos laborales.
- 4) Estudiar los procesos actuales de mantenimiento de las condiciones laborales, el clima organizacional, que promueven ambientes satisfactorios para las personas en los procesos productivos.
- 5) Explicar con sentido crítico las fortalezas y debilidades de los enfoques de la Psicología del trabajo en el contexto global.

Unidad 3: Sistemas de gestión organizacional 1. Proceso la incorporación de las personas al trabajo.

- 1) Describir y aplicar los aportes científicos de la Psicología del trabajo en los procesos de incorporación y selección de personas para integrarse en los contextos organizacionales.
- 2) Conocer el Modelo de Gestión por Competencias como un proceso de abordaje organizacional en los diferentes niveles de la organización.



- 3) Estudiar y aplicar el enfoque de Selección por Competencias como una propuesta metodológica para integrar a las personas en los diferentes procesos de las organizaciones.
- 4) Conocer el mercado laboral y su interrelación con los fenómenos de oferta, demanda laboral y el futuro del trabajo el contexto socioeconómico actual.
- 5) Conocer las condiciones y nuevas formas de empleo y contratación laboral actual y su influencia en los contextos laborales

Unidad 4. Sistemas de gestión organizacional 2. Procesos de interacción grupal en las organizaciones.

- 1) Investigar y comprender críticamente el papel de la Psicología de los Procesos Laborales en su aporte a la descripción, análisis y explicación de los grupos y la vivencia de las personas en interacción permanente con los procesos productivos en las organizaciones.
- 2) Describir e investigar los factores psicosociales a nivel intra-grupal e, inter-grupal que interactúan en los contextos laborales y organizacionales.
- 3) Reconocer el conflicto en las organizaciones como un proceso que implica múltiples variables de los contextos organizacionales y laborales, así como sus formas de resolución.
- 4) Explicar y analizar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de las personas en el trabajo.

I semestre 2016 Contenidos de las Unidades temáticas Módulo de Psicología de los Procesos Laborales

Unidad 1. La Psicología de los Procesos Laborales fenómeno psicosocial. Modelos teóricos

Contenidos:

Trabajo: fenómeno psicosocial

- Conceptualización de la Psicología del trabajo
- Desarrollo histórico de la Psicología Social y la Psicología del trabajo y las Organizaciones
- La perspectiva psicosocial del Trabajo
- Concepto y desarrollo e implicaciones del trabajo
- El comportamiento en los contextos laborales
- Principales áreas temáticas de la Psicología del Trabajo y su aplicación.

Modelos teóricos de las organizaciones

- Naturaleza de las organizaciones, teoría y cultura
- Principales modelos teóricos y de gestión
- Las personas en la organización
- Métodos y técnicas de la investigación aplicada a la Psicología de los Procesos Laborales.

Unidad 2: Sistema del nivel Organizacional en los contextos laborales.

Contenidos:

Cultura Organizacional

- La cultura en la organización.
- Proceso de socialización laboral
- Valores organizacionales.
- Transmisión de la cultura en la organización.
- Tipos de cultura organizacional.



Liderazgo y estilo de Dirección

- Naturaleza del liderazgo.
- Modelos de liderazgo y dirección
- Estilos de liderazgo y estrategias
- Aplicación de modelos de dirección.
- Toma de decisiones

Clima Organizacional

- Concepto de clima organizacional.
- Condiciones del Trabajo objetivas y subjetivas.
- Relación del clima con otras variables.
- Métodos de investigación para la evaluación del clima laboral

Unidad 3: Sistema de la gestión organizacional 1. Proceso la incorporación de las personas al trabajo.

Contenidos:

Proceso de Selección de personal

- Concepto de selección de personas.
- El proceso de selección
- Conceptos de reclutamiento
- Entrevista de selección
- Pruebas psicológicas
- Informe Psicológico La entrevista focalizada
- Técnicas de simulación (ACM)
- Concepto de las competencias
- Análisis de las competencias por puestos
- Tipos de Entrevista por competencias

Unidad 4. Sistema de gestión organizacional 2. Procesos grupales en las organizaciones

Contenidos:

Grupos y Equipos de trabajo

- Naturaleza de los grupos. Definición y características.
- Tipos de grupos.
- La estructura grupal.
- Grupos y Equipos de Trabajo.
- Conformación de equipos de Trabajo.
- Equipos de alto desempeño

Conflictos laborales y Negociación

- Naturaleza y definición de conflicto.
- Clasificaciones de conflicto
- Etapas del conflicto.
- Negociación y Resolución del conflicto.



Motivación Laboral y satisfacción laboral

- Concepto de motivación y satisfacción
- Teorías de la motivación. laboral
- Aplicación de los modelos motivacionales.
- Motivación y rendimiento
-

El futuro del trabajo

- La Psicología de los Procesos Laborales en el contexto Global
- Factores condicionantes del mercado laboral.
- ¿Cuál es el futuro del trabajo?
- Flexibilidad laboral. Teletrabajo
- Otras formas de contratación laboral y su impacto en la persona trabajadora.
- Las principales variables psicosociales implicadas en el proceso de incorporación

II Segundo semestre 2016 Unidades temáticas del Módulo de Psicología de los Procesos Laborales

Unidad 5 .El desarrollo de las personas en el trabajo. Gestión del talento humano.

- 1) Reconocer el concepto de “desarrollo humano/ talento humano” como una categoría inherente en la calidad de vida y crecimiento personal de toda persona en el proceso productivo.
- 2) Describir y analizar las políticas y procesos de la formación de las personas en el trabajo que contribuyen a su desarrollo: capacitación, acciones formativas, programas de mejora continua e incentivos.
- 3) Conocer los diferentes aportes teórico-metodológicos de la Psicología de los Procesos Laborales tendientes a promover: gestión del desempeño.

Unidad 6. Calidad de vida y bienestar de las personas en el trabajo

- 1) Conocer y explicar los factores individuales físicos, psicológicos y sociales que intervienen en la interacción persona –trabajo.
- 2) Comprender y analizar el impacto psicosocial que tienen los factores laborales del estrés que dañan la salud de la persona trabajadora.
- 3) Analizar y relacionar críticamente los factores psicosociales que afectan el desempeño y la calidad de vida en el trabajo: roles laborales, acoso laboral,
- 4) Analizar y valorar los factores del trabajo y su relación con diferentes ámbitos de la vida: trabajo-familia y su impacto en la calidad de vida de las personas.

Unidad 7: Relaciones en el Trabajo. Condiciones laborales actuales

- 1) Comprender y analizar las actuales condiciones del trabajo, los Derechos Laborales de la normativa nacional e internacional como información indispensable que toda persona trabajadora debe conocer.
- 2) Conocer las nuevas formas de organización del trabajo, contratos de empleo, jornadas laborales etc. y su impacto en la vida laboral de las personas.
- 3) Entender y analizar los factores psicosociales y el impacto del empleo-desempleo, en el contexto social actual.
- 4) Analizar las diferentes condiciones del trabajo actuales y su impacto con otras áreas de la vida de las personas.

Unidad 8. La jubilación. Retiro de las trabajadoras y los trabajadores de la organización.

- 1) Conocer y analizar los procesos mediante los cuales los trabajadores (as) se desvinculan de las Organizaciones.
- 2) Analizar los factores psicosociales que intervienen en el significado de la jubilación: familia, recursos



- Personales, género y desvinculación de la organización.
- 3) Conocer y analizar los diferentes sistemas de pensiones y el marco legal vigente en nuestra realidad Nacional.
 - 4) Aportar una contribución integral enriquecedora y dignificante de la jubilación desde la Psicología en el ámbito laboral.

II segundo semestre 2016 Contenidos de las unidades temáticas del Módulo de Psicología de los Procesos Laborales

Unidad 5 .El desarrollo de las personas en el trabajo. Gestión del talento humano. Contenidos:

Formación y capacitación

- Capacitación y aprendizaje en los contextos laborales
- Estrategia y métodos de formación y capacitación
- Análisis de necesidades y objetivos de la capacitación.
- Planificación y diseño de formación.
- Desarrollo del talento humano y carrera profesional.

La gestión del desempeño

- La evaluación integrada en un sistema global de gestión y desarrollo de recursos humanos.
- Qué y para qué se evalúa
- Los objetivos de la evaluación del desempeño
- Diferente enfoques de la evaluación del desempeño
- Distorsiones de la evaluación
- Fortalezas y debilidades de la evaluación del desempeño.

Unidad 6. Calidad de vida y bienestar de las personas en el trabajo Contenido:

La persona en el trabajo: emociones, valores y actitudes

- Emociones, sentimientos y rasgos afectivos
- Emociones y conducta laboral
- Inteligencia emocional en el trabajo
- Valores asociados al trabajo
- Concepto de actitud
- Compromiso

Estrés Laboral y síndrome de desgaste

- Naturaleza del estrés.
- Causas del estrés.
- Síndrome de desgaste laboral.
- Desencadenantes y Causas.

Acoso Laboral (mobbing)

- Concepto de acoso laboral
- Etapas del acoso laboral



- Fuentes del acoso laboral
- Síntomas del acoso laboral

Salud ocupacional

- Concepto sobre Salud ocupacional.
- Efectos psicosociales en el Trabajo.
- Riesgos de Trabajo y salud laboral.
- Ergonomía

El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida

- Administración tiempo libre y trabajo
- El trabajo y la familia.

Unidad 7: Relaciones en el Trabajo. Condiciones laborales actuales

Contenidos:

Condiciones de empleo

- Sistema normativo de las relaciones laborales.
- Derechos y deberes de los y las trabajadoras.
- Sistema normativo de las relaciones laborales.
- Beneficios y servicios.
- Programa de incentivos.
- Derechos y deberes de los y las trabajadoras
- Desempleo y sociedad.
- Efectos psicosociales en el Desempleo

Unidad 8: Retiro laboral de las organizaciones.

Contenidos:

Tipos de salida de los trabajadores (as) de las organizaciones

- Renuncias, finalización del contrato laboral.

Jubilación. Retiro

- Jubilación
- Sistemas de pensiones y cotizaciones
- Proceso de Retiro.
- Factores psicosociales de la Jubilación.



VI. METODOLOGÍA

Como se apuntó anteriormente, los Módulos de Psicología de los Procesos Laborales I y II se desarrollan en siete áreas temáticas, con contenidos específicos.

Para lograr los objetivos de formación de los Módulos, se introduce una estrategia académica como base del modelo de enseñanza-aprendizaje.

Dicha estrategia propone tres procesos en el aprendizaje, que se entrelazan dialécticamente. La ejecución de dichos procesos, han sido desarrollados por el famoso psicólogo David Kolb (1989), quién plantea el “Ciclo de Aprendizaje por la Experiencia”, modelo que para la consecución del objetivo profesionalizante de los Módulos, representa un enfoque integral de apropiación del aprendizaje. Estos tres procesos se definen como:

a) **Apropiación de base teórica. (Conceptualización Abstracta).**

Los contenidos teóricos se desarrollan a partir de las exposiciones que se alternan entre los y las docentes con las presentaciones de temas por parte de los y las estudiantes. En cada clase se incluirán técnicas pedagógicas tales como: debates, conversatorios, exposiciones individuales o grupales, películas, dinámicas de grupo, dramatizaciones, panel de expertos, grupos rotativos, análisis de casos, etcétera.

b) **Vivencia a través del proyecto de la práctica del curso (Experiencia concreta)**

Los y las estudiantes, bajo la supervisión del equipo docente, se insertan en los centros de práctica dónde realizan su aprendizaje a través de la vivencia concreta. Se espera el desarrollo de sus competencias integrando, reflexionando críticamente y desarrollando nuevas estrategias para abordar los entornos laborales desde los recursos y aportes de la PTO.

c) **Desarrollo del pensamiento crítico. (Observación reflexiva y Experimentación activa).**

Los y las estudiantes a través del conocimiento y análisis crítico de los factores psicosociales que impactan la diversidad del empleo y las condiciones de los procesos laborales, traen a las aulas reflexiones y vivencias concretas de éstas prácticas profesionalizantes en las organizaciones.

En los espacios de clase se integrarán métodos pedagógicos y dinámicos, que articulen aprendizaje de la participación activa de los y las estudiantes en las prácticas, con los contenidos teóricos del curso.

➤ **Estrategias Didácticas. (Conceptualización Abstracta)**

El módulo de Psicología de los Procesos Laborales, estará disponible en el **Aula Virtual que brinda el portal de la UCR**, será utilizado como complemento y apoyo didáctico. Cada docente recomendará otros recursos: Lecturas adicionales, revisión de revistas científicas y/o referencias de lecturas en sitios especializados de Internet etc.

La utilización del Aula Virtual es obligatoria y tendrá un valor en la evaluación del curso en el componente de participación y comprobación de lecturas. Es indispensable que el estudiantado revise semana a semana las lecturas recomendadas, las actividades de la práctica asignadas y las tareas requeridas por el Módulo. El cumplimiento de esta actividad enriquecerá en la clase el proceso grupal de enseñanza- aprendizaje.

Para el desarrollo de los contenidos de cada área temática, se han seleccionado diferentes lecturas con variedad de autores, sin embargo, las principales lecturas corresponden al libro de texto que será consultado en los dos semestres.



VII. PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN-INTERVENCIÓN. (*Experimentación concreta*).

En los Módulos de Psicología de los Procesos laborales I y II se realizarán las prácticas profesionalizantes que implican un proceso de inserción, análisis e intervención, con la instrumentalización metodológica del ejercicio profesional de la Psicología en el ámbito laboral, integrando los conceptos teórico-metodológicos cubiertos a lo largo del semestre.

La ejecución de la práctica profesionalizante conlleva un proceso de aproximación, diseño, intervención y/o ejecución por parte de los y las estudiantes y la supervisión permanente del equipo docente.

Los y las estudiantes en sub-grupos de no más de tres estudiantes, realizarán una búsqueda inicial de organizaciones y/ contextos laborales.

Este ejercicio de aproximación al mundo del trabajo, representa un objetivo de aprendizaje práctico dentro del Módulo, ya que conlleva a enfrentarse y conocer los diferentes contextos laborales actuales, fuera de las aulas universitarias.

Primeramente deberán contactar una/institución/empresa dentro de las **primeras cuatro semanas, a partir del inicio del módulo**. Esta es una etapa de búsqueda y aproximación a las Organizaciones Preferiblemente deberán establecer un contacto en la organización, que funcionará como la posible contraparte de la práctica.

Paralelamente durante este período de búsqueda, a criterio de cada docente, se asignarán lecturas de instrumentalización sobre diferentes temas específicos de Psicología del Trabajo y las Organizaciones que preparan a los y las estudiantes para los posibles abordajes que tendrán que trabajar en los proyectos de las prácticas.

A partir de la **quinta semana del semestre**, los y las estudiantes deberán iniciar la práctica profesionalizante de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Constitución en subgrupos de los y las estudiantes para cada organización de práctica.
2. Selección de la Organización de práctica contactada previamente por los y las estudiantes y/o referidas por el equipo docente.
3. Visitas y confirmación de contactos en la organizaciones para lo cual, los y las estudiantes remitirán a la docente el nombre y datos de contacto del personero de dicha organización, que fungirá como contraparte.
4. Realizada la selección de la organización para la práctica, con la supervisión y apoyo del equipo docente, será responsabilidad de las y los estudiantes:
 - Establecer y clarificar junto con la contraparte los objetivos y las condiciones del proyecto.
 - Determinar los productos, resultados esperados, modalidad del proyecto, tema, manejo de información, alcances y cualquier otro componente relevante.
 - Horario, espacio físico, cronograma a cumplir en el I semestre. (Objetivos, visitas, recopilación de información, etc.)
5. La práctica profesionalizante será formalizada con cada organización, a través de una “Carta de intenciones”. Esta será firmada por el o la docente del Módulo, el grupo de estudiantes y la organización contraparte (centro de práctica). Se establecerá acorde con los requerimientos formales de solicitudes que presenten dichas organizaciones. (El equipo docente proporcionará el machote de la carta elaborada para este efecto).

El equipo docente ofrecerá un horario de atención extra-clase a los sub-grupos de estudiantes para la supervisión bisemanal y correspondientes entregas parciales escritas, durante los dos semestres.



Así mismo, se establece que los y las estudiantes deberán continuar con el compromiso adquirido de la práctica iniciado durante el primer semestre, (en los casos que el proyecto tenga continuidad) con su grupo y equipo docente. Bajo la responsabilidad del, la estudiante si **realiza un cambio de grupo en el segundo semestre.**

Las producciones finales de las prácticas, en el **primer semestre**, se presentarán en exposición al grupo de clase y al equipo docente, junto con la entrega del documento escrito final. Así mismo, será entregada a la contraparte una devolución del avance del proyecto.

Al finalizar el **segundo semestre**, se realizarán presentaciones oral y escrita en clase. Se concluye la práctica, con la entrega de un Informe Ejecutivo para la Organización en presentación empastada. Así mismo, se deberá realizar la devolución de los resultados oral y escrita del trabajo práctico a los representantes de la institución y/o empresa, que será registrada con una carta formal de aceptación de la entrega de resultados. Esto representa un requisito para la nota final de la práctica del Módulo.

La carga horaria requerida por el módulo es de: **12 horas.** (4 créditos). Distribuida de la siguiente manera para considerar en la evaluación final del Módulo.

- **Cuatro horas obligatorias** para asistencia a los centros prácticas, diseño de la propuesta y la investigación- intervención (**según bitácora**). El horario se propone a conveniencia del proyecto.
- **Dos horas** de supervisiones académicas obligatorias (**las que sean necesarias de acuerdo al proyecto**) (según horario de atención docente).Se supervisará: aproximación a las organizaciones, cronograma, modelo de investigación, búsqueda bibliográfica, ajustes de diseño, correcciones, estrategias metodológicas.
- **Tres horas** de asistencia presenciales a clases. Participación. (ver evaluación).
- **Tres horas** de lectura e investigación teórica.

La práctica profesionalizante práctico se establece en **dos modalidades**. A continuación se describe el contenido para el informe escrito de cada modalidad. (*Observación reflexiva y Experimentación activa*).

| Modalidad A: Proyecto de Investigación aplicada diagnóstico/ intervención. | Modalidad B: Pasantías Incorporarse en un proyecto que está siendo ejecutado en la institución y/o desarrollo de algún componente de un proyecto que se encuentra en marcha. |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción .Tema a investigar 2. Justificación de la investigación 3. Marco Referencial Institucional 4. Conceptualización teórica 5. Problema 6. Objetivos del proyecto 7. Objetivos de aprendizaje 8. Metodología: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc. 9. Análisis de datos 10. Conclusiones 11. Recomendaciones 12. Cronograma 13. Referencias | <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción/Demanda organizacional 2. Aportes de la Psicología de los Procesos Laborales 3. Necesidad de participación en el proyecto 4. Marco Referencial. Institucional 5. Características y Descripción del proyecto 6. Objetivos del proyecto 7. Actividades a desarrollar dentro del proyecto 8. Conceptualización teórica relacionadas con el tema y características del proyecto 9. Cronograma. 10. Análisis crítico de la experiencia. 11. Conclusiones 12. Recomendaciones 13. Referencias. |



VII. EVALUACIÓN.

La evaluación del Módulo de Psicología de los Procesos laborales para el primer Semestre del 2016, se establece en los siguientes componentes y sus respectivos porcentajes:

| 40% | 15% | 15% | 15% | 15% |
|---|----------------|--------------|--|---|
| <p>Práctica Profesionalizante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo escrito: un avance y el final 20% ➤ Exposición en clase. 5% ➤ Informe devolución a la organización (carta de la contraparte) 5% ➤ Supervisión/ asistencia (bitácoras) 10% (Incluye asistencia a la organización). | Examen Parcial | Examen final | <p>Participación clase implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Compromiso con la tarea b) Colaboración y cooperación en el grupo. c) Nivel de comprensión reflexión y análisis de lecturas. | <ul style="list-style-type: none"> e) Actividades de participación individual y grupal. f) Pruebas cortas y comprobación de lecturas g) Tareas, asignaciones. h) Asistencia obligatoria a conferencias y cine foros extra clase (previo aviso). i) Investigaciones extra clase. Acuerdo de fechas. |

IX. REFERENCIAS

LIBRO DE TEXTO:

Alcover de la Hera, Carlos M^a y otros (2004) *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid, McGraw-Hill.

Alcover de la Hera, C. M. (Coord.). (2012). *Psicología del Trabajo*. UNED. Madrid.

El libro está disponible en: Biblioteca Carlos Monge, UCR

Las lecturas obligatorias estarán disponibles en el Aula virtual o en acuerdo con el(a) docente respectivo(a).

OTRAS REFERENCIAS RECOMENDADAS

Alles, Martha Alicia (2000). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Gestión por Competencias. Buenos Aires: Granica.

Chavenato, Idalberto (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGrawHill.

De Ansorena Cao, Álvaro (1996). *15 pasos para la Selección de Personal con Éxito*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.

David A. Kolb y otros (1977). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Prentice-Hall. Hispanoamericana, S.A.

Davis, Keith y John Newstrom (2000) *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGrawHill.



- Dessler, Gary (1996). *Administración de Personal*. México: Prentice Hall Pearson.
- Etkin, J y Schvarstein, L (2002) *Identidad de las Organizaciones. Invariancia y cambio*. Argentina: Editorial Paidós Instituciones.
- Infranca Antonino (2005) *Trabajo, Individuo, Historia*. Argentina: Ediciones Herramienta.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2000). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Levy-Levoyer, Claude (1997) *Gestión de competencias*. Gestión 2000.
- Muchinsky, Paul M (2000) *Psicología aplicada al Trabajo*. Editorial Paraninfo: México.
- Peiró, José .M^a y Fernando Prieto (1998) *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Robbins, Stephen. (1998) *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.
- Rogers, Robert (2004). *Realizing the promise of Performance Management*. DDI Press, Pittsburgh.
- Scharvarstein Leonardo (2002). *Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos aportes*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Vallejo, Raúl y Juan Donoso Valdivieso (1998). *Psicología del Trabajo: nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*. España: Editorial Pirámide.

Revistas en el área laboral disponibles en la Biblioteca Carlos Monge, UCR

- Journal of Managerial Psychology (Bradford)
- Journal of occupational and Organizational Psychology (Leicester)
- Personnel Psychology (Durham)
- Professional Psychology: Research and practice (Arlinton)

Bases de datos recomendadas por el SIBDI