



I CICLO 2017
PS-1015 y PS-1016
Programa Módulo de Psicología de los Procesos Laborales I
4 créditos (3 horas presenciales, 4 horas de práctica y 5 horas trabajo extra clase)

Grupo	Profesor(a)	Correo electrónico	Co-profesor (a)	Horario
01	Luis Garnier	luis.garnier@gmail.com	Ana C. Gutiérrez	L: 7pm a 9:50pm
02	Ana Ligia Monge	analigiamongeq@gmail.com	Elías Pérez	M:10am a 12:50pm
03	Tomás Vargas	tomas.vargas.ucr@gmail.com	Joseline Nájera	M:10am a 12:50pm
04	Carlos Arrieta	clas14@gmail.com		V:1pm a 3:30pm
01	Harlen Alpízar	harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr harlen88@gmail.com		J: 5:00pm a 7:50 pm Sede Occidente

Profesora: Licda. Harlen Alpízar Rojas

Correo electrónico: harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr / harlen88@gmail.com

Horario de clases: Jueves 5:00 p.m. a 7:50 p.m.

Horas lectivas semanales: 3 horas

Horas de práctica en las organizaciones semanal: 4 horas

Horas de supervisión semanal: 2 horas

Horas de lectura e investigación semanal: 3 horas

Horario de atención a estudiantes: Jueves 1:00 p.m. a 5:00 p.m.

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 y 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 en el 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 impartirse 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, y que se estimule una integración con sentido crítico entre la teoría y la práctica. Debido a que este módulo representa el primer acercamiento de la y el estudiante a esta área de la psicología, durante el primer semestre el énfasis de la formación estará puesto en los aspectos teóricos y metodológicos de la Psicología del Trabajo, lo que esta implica, a su vez, se centrará en el conocimiento teórico de los diferentes procesos del mundo del trabajo que se abordan en el ejercicio profesional de esta sub-disciplina de la psicología.

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 módulo 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 social y psicología de los grupos.
3. Conocimientos teóricos y metodológicos de la investigación social.
4. Demostrar la capacidad de integrar las diferentes metodologías, componentes técnicos y herramientas de la investigación social, en la investigación y abordaje en las diferentes áreas de inserción de las personas en mundo del trabajo y las organizaciones.



II. PERFIL DE SALIDA.

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

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-aplicada 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 pertinentes 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.
7. Comprenderá y asumirá el rol del psicólogo y la psicóloga del trabajo, orientado por un marco ético profesional, en el que nuestro objeto de estudio es el trabajo como fenómeno psicosocial, en relación con la influencia de los factores socioeconómicos, legales y políticos en los contextos laborales.

III. OBJETIVO 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 la investigación e intervención del 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.

V. Unidades temáticas del Módulo de Psicología de los Procesos Laborales I. **Primer Semestre 2017**

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

1. Comprender los fundamentos del conocimiento psicológico que permite el desarrollo de diferentes enfoques de la PTO.
2. Estudiar y comprender la PTO desde el desarrollo histórico de la psicología social abordaje e intervención.
3. Explicar con sentido crítico las fortalezas y debilidades de los enfoques de la PTO en el contexto global.
4. Estudiar las principales áreas temáticas de la PTO y su aporte en el contexto socioeconómico actual.
5. Describir la naturaleza de las organizaciones, sus tipos, su estructura y contexto, a la luz de la dinámica de los procesos psicológicos individuales y grupales.

Unidad 2: Condiciones laborales actuales. Relaciones en el Trabajo.

1. Conocer el mercado laboral y su interrelación con los fenómenos de oferta, demanda laboral y el futuro del trabajo el contexto socioeconómico actual.
2. Analizar las condiciones y nuevas formas de empleo y contratación laboral actual y su influencia en los contextos laborales.
3. 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.
4. Conocer las nuevas formas de organización del trabajo, contratos de empleo, jornadas laborales etc. y su impacto en la vida laboral de las personas.
5. Entender y analizar los factores psicosociales y el impacto del empleo-desempleo, en el contexto social actual.



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

1. Describir y aplicar los aportes científicos de la PTO en los procesos de incorporación y selección de personas para integrarse en los contextos organizacionales.
2. Conocer el mercado laboral y su interrelación con los fenómenos de oferta y demanda laboral en el contexto socioeconómico actual, a través de los procesos de reclutamiento que aplican las organizaciones para atraer a las personas en la organización.
3. Conocer las diferentes técnicas para definir los puestos de trabajo que requieren las organizaciones para el logro de sus metas.
4. Definir el concepto de selección, así como los diferentes procesos que aplican las organizaciones para los diferentes puestos de trabajo.
5. 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.

Unidad 4: Sistema del nivel organizacional en los contextos laborales.

1. Describir e investigar los factores psicosociales que interactúan en los contextos laborales cultura organizacional, clima laboral, liderazgo y dirección.
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. Estudiar los procesos actuales de mantenimiento de las condiciones laborales, el clima organizacional, que promueven ambientes satisfactorios para las personas en los procesos productivos.
4. Explicar y analizar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de las personas en el trabajo.
5. Conocer las diferentes formas del ejercicio del liderazgo como un proceso psicosocial que impacta la dinámica laboral y las interacciones en los contextos laborales.



V.1 Contenidos de las Unidades Temáticas Módulo de Psicología de los Procesos Laborales del I semestre 2017

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

Contenidos:

Trabajo: fenómeno psicosocial

- La perspectiva psicosocial del Trabajo.
- Desarrollo e implicaciones del trabajo como fenómeno psicosocial.
- Desarrollo histórico de la Psicología Social y la Psicología del trabajo y las Organizaciones.
- Conceptualización de la PTO.
- Principales áreas temáticas de la PTO y su aplicación.

Naturaleza de las organizaciones

- Modelos teóricos de las organizaciones.
- Naturaleza de las organizaciones, teoría y cultura.
- Principales modelos teóricos y de gestión.
- Las personas en la organización.

Unidad 2. Condiciones laborales actuales .Relaciones en el Trabajo

Contenidos:

La Psicología de los Procesos Laborales en el contexto Global

- Factores condicionantes del mercado laboral.
- Flexibilidad laboral. Teletrabajo. Contratos parciales. Multiempleo .
- Otras formas de contratación laboral y su impacto en la persona trabajadora.

Condiciones de empleo

- Sistema normativo de las relaciones laborales.
- Derechos y deberes de los y las trabajadoras.
- Beneficios y servicios.
- Programa de incentivos.

Desempleo y sociedad

- Efectos psicosociales en el Desempleo.
- Estado actual del desempleo en Costa Rica.



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

Contenidos:

Reclutamiento

- Concepto de reclutamiento.
- Análisis de puestos.
- Diseño de puestos.

Proceso de Selección de personal

- Concepto de selección de personas.
- El proceso de selección.
- Entrevistas de selección.
- Pruebas psicológicas. Psicometría.
- Técnicas de simulación (ACM).
- Informe Psicológico.

Gestión por competencias

- Concepto de las competencias.
- Análisis de las competencias por puestos.
- Tipos de Entrevista por competencias.
- La entrevista focalizada.

Unidad 4: Sistema del nivel Organizacional en los contextos laborales (primera parte)

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.

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.

Motivación Laboral y satisfacción laboral

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



- Motivación y rendimiento.

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.

VI. Unidades temáticas del Módulo de Psicología de los Procesos Laborales II. **Segundo semestre 2017**

Unidad 5. Sistemas de gestión organizacional (segunda parte). Los 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.

Unidad 6 .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 7. 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, entre otros.



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 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.

VI. 2 Contenidos de unidades temáticas del Módulo de Psicología de los Procesos Laborales II **Segundo semestre 2017**

Unidad 5. 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.

Unidad 6 .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 7. Calidad de vida y bienestar de las personas en el trabajo

Contenidos:

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 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 ocho 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) Apropriación 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, juegos de roles, 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 psicología del trabajo.

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 el aprendizaje de la participación activa de los y las estudiantes en las prácticas, con los contenidos teóricos del curso.

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

Las lecturas del módulo se encuentran en su mayoría en versión digital, por lo que serán enviadas vía correo electrónico oficial a los y las estudiantes; a la vez se dejará una antología en un lugar a convenir con los estudiantes. Cada docente recomendará otros recursos tales como lecturas adicionales, revisión de revistas científicas y/o referencias de lecturas en sitios especializados de internet, etc. Durante el semestre se llevarán a cabo (extra clase) por parte de la cátedra dos conferencias que serán de asistencia obligatoria en la Escuela de Psicología, Sede Rodrigo Facio, las fechas de estas conferencias se observan en el cronograma del curso.

Para el desarrollo de los contenidos de cada área temática, se han seleccionado diferentes lecturas con variedad de autores, además, en el transcurso del curso se podrían asignar nuevas lecturas complementarias a las temáticas que se están desarrollando en el curso, sin embargo estas no serán de lectura obligatoria, ni formarán parte de las evaluaciones del curso. En el caso de las prácticas en empresas a cada grupo se le asignarán lecturas complementarias para su preparación de cara al proceso.

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 estas actividades enriquecerá en la clase el proceso grupal de enseñanza- aprendizaje.

Semanalmente se realizarán quices acerca de las lecturas correspondientes a la semana, la descripción de la metodología de los mismos se detallará en el apartado de aspectos de evaluación del curso. La reposición de quices, entregas, u otros aspectos evaluados se realizará únicamente con el respectivo comprobante médico para el efecto bajo los lineamientos de la circular UCR-SO-CVE-147-2016 (Será enviada vía correo electrónico).



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

En los Módulos de Psicología de los Procesos laborales I y II se realizarán prácticas profesionalizantes que implican un proceso de inserción, análisis, diagnóstico 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, diagnóstico, intervención y/o ejecución por parte de los y las estudiantes y la supervisión permanente del equipo docente. Los y las estudiantes individualmente, en parejas o 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 (A la semana del 06 de abril cada persona o grupo deberá tener lugar y temática de 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, lo anterior tomando en consideración que antes de llegar a este módulo el estudiantado no ha tenido un acercamiento a esta disciplina. Paralelo a esto el semestre será destinado a Introducir los conceptos teóricos de la Psicología Laboral en torno a los procesos del mundo del trabajo, y a la enseñanza-aprendizaje de las principales áreas de acción en la actualidad para la Psicología Laboral, con ello los y las estudiantes reconocerán las áreas en que más frecuentemente se solicita la participación de la disciplina.

A partir de la **cinco semana del semestre**, los y las estudiantes deberán iniciar la práctica profesionalizante. Asimismo, en estas semanas es tarea del estudiantado seleccionar la organización en la cual llevará a cabo su práctica y conformar su equipo de trabajo, en concreto las tareas antes del inicio de la práctica serán:

1. Contactar una/institución/empresa dentro de las **primeras cuatro semanas, a partir del inicio del módulo**.
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. Concertar las primeras reuniones con la contraparte de la organización interesada en la práctica (informar a la docente para posibilidad de acompañamiento).

Una vez realizada la selección de la organización para la práctica, con la supervisión y apoyo del equipo docente, será responsabilidad de las y los estudiantes:

1. Establecer y clarificar junto con la contraparte los objetivos y las condiciones del proyecto.
2. Determinar los productos, resultados esperados, modalidad del proyecto, tema, manejo de información, alcances y cualquier otro componente relevante.
3. Definir el horario, espacio físico, cronograma a cumplir en el I semestre (Objetivos, visitas, recopilación de información, evaluaciones, diagnósticos, etc.)
4. 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).
5. Elaborar una propuesta de la práctica que llevará a cabo en la organización que cumpla con todas las condiciones exigidas para una intervención de esta naturaleza. Esta propuesta deberá ser supervisada con el equipo docente, y entregada por escrito a la organización una vez cuente con el visto bueno del equipo docente.

El equipo docente ofrecerá un horario de atención extra-clase a los y las estudiantes y los sub-grupos de estudiantes para la supervisión semanal y correspondientes entregas parciales escritas, durante los dos semestres (Primer semestre: Jueves de 1:00 p.m. a 5:00 p.m., previa cita).

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 del avance 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 de avance escrito final, según se indica en el cronograma del curso. Así mismo, deberá ser entregada a la contraparte una devolución del avance del proyecto, 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.

Al iniciar el **segundo semestre**, durante la primera y segunda semana de clases los y las estudiantes y los subgrupos deberán visitar la organización y reunirse con sus contactos institucionales, para



recordar lo que se estará trabajando en el semestre, al mismo tiempo se reunirán con la docente una vez que vayan a las organizaciones.

Al finalizar el **segundo semestre**, se realizarán presentaciones oral y escrita en clase con la invitación de las personas contacto de las organizaciones. 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.
- **Tres horas** de asistencia presenciales a clases y participación. (Ver evaluación).
- **Cinco horas** destinadas a: supervisión de la práctica (programada en horario de atención del equipo docente), realización de lecturas y elaboración de trabajos extra clase.

Modalidades de práctica en las instituciones/organizaciones

La práctica profesionalizante se establece en dos modalidades. A continuación se describen los contenidos de los informes escritos finales de cada una de estas, para cada semestre. En el caso de la Modalidad A. Proyecto de investigación aplicada, diagnóstico e intervención, durante el primer semestre se realizará el diagnóstico del mismo y la propuesta de intervención y el desarrollo de la intervención se hará el segundo semestre. Mientras en el caso de la Modalidad B. Pasantías, la misma dependerá de las necesidades de la organización y los acuerdos a los que se llegue con la contraparte.

Así mismo en la descripción de las evaluaciones del curso se indican los contenidos de cada avance de proyecto, es importante indicar que los contenidos podrían cambiar previo acuerdo con los y las estudiantes según las características de cada proceso práctico.



MODALIDADES PRÁCTICAS PROFESIONALES

MODALIDAD A. Proyecto de investigación aplicada, diagnóstico e intervención.	MODALIDAD B. Pasantía 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. Portada 2. Índice 3. Introducción / Tema a investigar 4. Justificación de la investigación 5. Marco Referencial Institucional Historia de la organización Organigrama Visión Misión Valores 6. Conceptualización teórica / Marco Teórico 7. Tema de la intervención / Problema a resolver 8. Objetivos del proyecto (General y específicos) 9. Resultados esperados finales I semestre y II semestre 10. Propuesta de intervención (I y II semestre) 11. Descripción del diagnóstico ejecutado. 12. Metodología del diagnóstico: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc. 13. Cronograma I semestre 14. Análisis de resultados del diagnóstico 15. Descripción y justificación de la estrategia de intervención utilizada (II semestre) 16. Metodología de la intervención: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc. 17. Cronograma II semestre 18. Resultados finales logrados (Todo el proceso) 19. Análisis teórico de resultados finales (Todo el proceso) 20. Conclusiones (Todo el proceso) 21. Recomendaciones (Todo el proceso) 22. Referencias bibliográficas 23. Anexos Informe de devolución a la institución Bitácoras Instrumentos utilizados Transcripciones Fotos Entre otros 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Portada 2. Índice 3. Introducción / Demanda organizacional 4. Justificación de la intervención / Necesidad de participación en el proyecto 5. Marco Referencial Institucional Historia de la Organización Organigrama Visión Misión Valores 6. Conceptualización teórica relacionada con el tema y características del proyecto 7. Características y descripción del proyecto 8. Objetivos del proyecto 9. Actividades a desarrollar dentro del proyecto 10. Cronograma I y II semestre. 11. Análisis de resultados I semestre 12. Análisis crítico de la experiencia (Aportes y experiencia). 13. Conclusiones (del proceso hasta ahora) 14. Recomendaciones (del proceso hasta ahora) 15. Referencias Bibliográficas. 16. Anexos Bitácoras Instrumentos utilizados Transcripciones Fotos Entre otros



DIVISIÓN SEGÚN SEMESTRE

1. Portada
2. Índice
3. Introducción / Tema a investigar
4. Justificación de la investigación
5. Marco Referencial Institucional
Historia de la organización
Organigrama
Visión
Misión
Valores
6. Conceptualización teórica / Marco Teórico
7. Tema de la intervención / Problema a resolver
8. Objetivos del proyecto (General y específicos)
9. Resultados esperados finales I semestre y II semestre
10. Propuesta de intervención (I y II semestre)
11. Descripción del diagnóstico ejecutado.
12. Metodología del diagnóstico: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc.
13. Cronograma I semestre
14. Análisis de resultados del diagnóstico
15. Descripción y justificación de la estrategia de intervención utilizada (II semestre)
16. Metodología de la intervención: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc.
17. Cronograma II semestre
18. Resultados finales logrados (Todo el proceso)
19. Análisis teórico de resultados finales (Todo el proceso)
20. Conclusiones (Todo el proceso)
21. Recomendaciones (Todo el proceso)
22. Referencias bibliográficas
23. Anexos
Informe de devolución a la institución
Bitácoras
Instrumentos utilizados
Transcripciones
Fotos
Entre otros

Rojo: I semestre
Azul: Actualizar
Verde: Agregar
Negro: Nuevo

1. Portada
2. Índice
3. Introducción / Demanda organizacional
4. Justificación de la intervención / Necesidad de participación en el proyecto
5. Marco Referencial Institucional
Historia de la Organización
Organigrama
Visión
Misión
Valores
6. Conceptualización teórica relacionada con el tema y características del proyecto
7. Características y descripción del proyecto
8. Objetivos del proyecto
9. Actividades a desarrollar dentro del proyecto
10. Cronograma I y II semestre.
11. Análisis de resultados I semestre
12. Análisis de resultados II semestre
13. Análisis crítico de la experiencia (Aportes y experiencia).
14. Conclusiones (Todo el proceso)
15. Recomendaciones (Todo el proceso)
16. Referencias Bibliográficas.
17. Anexos
Bitácoras
Instrumentos utilizados
Transcripciones
Fotos
Entre otros

Rojo: I semestre
Azul: Actualizar
Verde: Agregar
Negro: Nuevo

IX. EVALUACIÓN.

La evaluación del Módulo de Psicología de los Procesos laborales para el **primer semestre del 2017**, se establece en los siguientes componentes y sus respectivos porcentajes. Es importante indicar que la práctica profesional será un proceso de ambos semestres en el módulo, lo mismo pasará con la investigación sobre “Realidad de la inserción laboral para poblaciones vulnerables en Costa Rica” y el diseño de los perfiles de puestos docentes de la Carrera de Psicología, Sede de Occidente.

EVALUACIONES GENERALES 70%	Valor porcentual
Quices (10 quices, 1,25% c/u)	15%
Investigación “Realidad de la inserción laboral para poblaciones vulnerables en Costa Rica”	15%
Avances (3) 2,5% c/u	
Exposición de avance de investigación 2,5%	
Entrega de avance de investigación final 5%	
Actividad de diseño de CVs	5%
Diseño de CVs personales 1%	
Traer invitados/as 2%	
Participar en diseño de CVs a invitados/as 2%	
Análisis de película	10%
Asistencia conferencias de Cátedra Psicología de los Procesos Laborales (2) 2,5% c/u	5%
Investigaciones extra clase (2) 2,5% c/u (incluye enviarlas por correo a docente y compañeros/as)	5%
Creación de perfiles de puestos docentes Carrera de Psicología, Sede de Occidente	15%
Revisión del puesto e información del mismo 2%	
Entrevista con docente/s y sistematización 4%	
Supervisiones (2) 3%	
Entrega final primer diseño de perfil de puesto 4%	
Socialización primer diseño de perfil de puesto 2%	
PRÁCTICA PROFESIONAL 30%	
Asistencia a supervisiones con la docente (Al menos 4 según cronograma, 1% c/u)	4%
Bitácora de asistencia a organización, supervisiones y reuniones grupales (con firmas)	2,5%
Presentación de la propuesta de intervención a la organización (con carta de VB organización)	2%
Avances de trabajo escrito práctica (3 avances, 2,5% c/u)	7,5%
Informe final avance de práctica (incluye asistencia a supervisiones grupales)	7%
Exposición final avance de práctica	5%
Informe de devolución a la organización (con carta firmada por contraparte)	2%
TOTAL	100%

En el siguiente apartado del programa se puede observar el detalle de cada uno de los rubros de evaluación del curso.



IX. Detalle de rubros de evaluación del curso

EVALUACIONES GENERALES

Quices / Comprobaciones de lectura

En cada lección, se realizará un quiz o comprobación de lectura sobre la materia de la semana, los mismos se realizarán por medio de preguntas abiertas o cerradas acerca del tema estudiado. Las fechas en las que se desarrollarán quices se pueden observar en el cronograma del curso. El quiz por medio de preguntas abiertas o cerradas dará inicio en los primeros minutos de la clase y durará aproximadamente 15 minutos. Un o una estudiante que llegue tarde podrá tomar el quiz pero lo entregará en el momento en que el profesor o profesora los solicite, al igual que el resto de sus compañeros y compañeras.

Investigación “Realidad laboral de poblaciones vulneralizadas en Costa Rica”

La investigación consiste en la indagación donde se estudien a profundidad la realidad respecto a la inserción laboral de una población vulneralizada en Costa Rica. El mismo **se realizará en parejas**, será un trabajo anual que culminará con la entrega de un artículo para envío a la Revista Wimb lu de la Escuela de Psicología y se irán efectuando y entregando avances a lo largo del curso, tal como se refleja en el cronograma del mismo (3 avances calificados), esto con el fin de ir corrigiendo cada parte de la investigación y supervisando las dudas que puedan surgir en su desarrollo. La entrega final del trabajo contendrá dos informes, uno con el trabajo completo y otro con el formato de entrega final utilizado por la Revista Wimb lu, su extensión será de máximo 30 páginas y tendrá forma de artículo científico (vía correo electrónico se enviarán las normas APA para artículos científicos y las normas de la Revista Wimb lu).

La investigación estará compuesta por dos áreas: teoría, y entrevistas a representantes de la población escogida y a personas que trabajan con esta población:

- ✓ La investigación teórica, se deberá desarrollar a través de la búsqueda de material científico. Se recomienda especialmente el uso de artículos científicos de revistas indexadas tanto en español como en inglés, recopiladas de las principales bases de datos a las cuales tiene acceso la universidad (redalyc, scielo, latindex, sciencedirect, epsco, proquest y jstor). También se pueden utilizar libros. En ningún caso se podrán utilizar referencias anteriores al año 2000. Además, por la temática a investigar cada grupo deberá indagar acerca de estudios nacionales e internacionales que indiquen las estadísticas respecto a empleo y desempleo de la población que se investiga.
- ✓ La investigación práctica consistirá en la entrevista a al menos una persona que sea parte de la población en estudio y una que trabaje con esta población (esto según la metodología escogida), la primera deberá tener o haber tenido experiencias de empleo o al menos búsqueda de empleo en el país, para que pueda relatar su experiencia (en el segundo avance se deberá presentar la guía de entrevista a utilizar). La definición de entrevistar a más de una persona será una decisión que tomará la pareja que investiga a partir de la metodología escogida para la investigación.
- ✓ Se deberán utilizar consentimientos informados en las entrevistas para la protección de las personas participantes y para poder tenerlos como respaldo al envío del artículo a la Revista Wimb Lu.



Las poblaciones a investigar en este trabajo serán divididas en la primera semana de clases y serán las siguientes:

- ✓ Población LGTBI (Población trans, otros).
- ✓ Población homosexual.
- ✓ Población refugiada en Costa Rica.
- ✓ Población femenina.
- ✓ Población femenina con hijos/as.
- ✓ Población femenina soltera con hijos/as.
- ✓ Población migrante nicaragüense.
- ✓ Población adulta mayor.
- ✓ Población adulta joven (50 a 65 años).
- ✓ Población con capacidades especiales físicas.
- ✓ Población con capacidades especiales mentales.
- ✓ Población exprivada de libertad.
- ✓ Población con adicciones (ex).
- ✓ Población con enfermedades diversas (crónica, autoinmune, otros).

*Los y las estudiantes pueden proponer otras poblaciones de investigación.

Como parte de este proceso de investigación se realizará una jornada de exposiciones del avance de los estudios al final del primer semestre con los y las compañeras.

Para el segundo semestre las exposiciones serán abiertas a la comunidad universitaria por medio de carteles científicos (docente enviará formato recomendado), a la misma se recomienda la invitación a las personas entrevistadas.

La idea del desarrollo del trabajo es que en el primer semestre se realice el diseño y planificación del mismo, así como el contacto de las poblaciones y en el segundo se haga la recolección de datos, el informe final y el artículo para envío a revista.



El formato de presentación de este trabajo y lo que incluye cada avance de investigación se presentan a continuación:

- 1. Portada
- 2. Índice
- 3. Introducción
- 4. Antecedentes
- 5. Marco teórico
- 6. Objetivos del trabajo (general y específicos)
- 7. Metodología
(tipo de estudio, población, instrumento/s, criterios de validez, criterios éticos, otros)
- 8. Identificación de la/s persona/s entrevistada/s y justificación de escogencia
Datos sociodemográficos y laborales
- 9. Resultados
- 10. Análisis y/o discusión
- 11. Conclusiones
- 12. Recomendaciones
- 13. Referencias bibliográficas (Estilo APA 6)
- 14. Anexos
 - Guía de entrevista
 - Consentimientos informados (Guía en I semestre, firmados en II semestre)
 - Audios de entrevistas
 - Otros

Avance I. Puntos 1, 2, 3, 4, 13

Avance II. Puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 13
+ guías de entrevista

Avance III. Puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 13
+ guías de entrevista (**corregidas**)

Entrega final. Puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 13, 14

Azul: I semestre
Negro: II semestre

Los avances de este trabajo son acumulativos y siempre contemplarán que se hayan hecho las correcciones y recomendaciones revisadas en el avance anterior y que esto se refleje en el nuevo avance del trabajo.

Aunado a lo anterior en el segundo semestre cada grupo deberá realizar la adaptación del trabajo al formato de la Revista Wimb Lu y entregarlo para su revisión **a la docente y a un docente o persona calificada externa al curso quienes deberán dar su Visto Bueno para el envío del mismo a la revista.**

Actividad de diseño de CVs

La actividad de diseño de CVs se realizará en las fechas indicadas en el cronograma del curso y consistirá en una primera clase en la que la docente explicará toda la teoría aplicada a la construcción de hojas de vida acorde con los requerimientos de las empresas en Costa Rica, al tiempo que se realizaran prácticas en el aula para el diseño de hojas de vida de los propios estudiantes y la revisión conjunta de los mismos (en esta misma clase los estudiantes traerán información acerca de diseño de hojas de vida como actividad extra clase).

La siguiente semana en el horario de la tarde de la clase, cada estudiante deberá traer un invitado/a que se encuentre interesado en el diseño de su hoja de vida, esto con el fin de realizar una nueva práctica de diseño



de CV, a la vez que se brindará un servicio de importancia para personas que necesiten una hoja de vida profesional.

Los requisitos de las personas invitadas serán: Ser mayores de edad, estudiantes o no de la Sede, traer todos sus títulos de educación y capacitaciones, tener disponibilidad de tiempo de dos horas. Para esta actividad será necesario que cada estudiante cuente con una computadora, por lo que quien no pueda aportar una propia deberá avisar con suficiente antelación a la docente para el trámite de préstamos de la misma.

Análisis de película

En la semana correspondiente al 27 de abril, la clase consistirá en un Cine Forum, donde se observará una película, a partir de la cual se realizará un análisis por parte de los y las estudiantes, al estar en el marco de la Semana Universitaria, la proyección de la misma será una actividad abierta al público, por lo que los y las estudiantes pueden llevar invitados/as a la misma, siempre y cuando no se ocasione desorden en la actividad. Al finalizar la proyección de la película se realizará una plenaria-conversatorio acerca de los principales temas que trata la película que servirá como apoyo al análisis que se debe realizar de la misma.

El trabajo a entregar será en parejas y deberá contener los aspectos básicos de portada, introducción y referencias bibliográficas estilo APA; los criterios de análisis de la película serán los siguientes:

1. Portada.
2. Introducción.
3. Perfil biográfico y psicológico de los personajes que participan en la película.
4. Masculinidad y desempleo.
5. Desempleo y sociedad.
6. Desempleo y familia.
7. Emociones y desempleo.
8. Consecuencias del desempleo en cada personaje de la película.
9. Análisis crítico de la problemática del desempleo en la sociedad.
10. Referencias bibliográficas (Estilo APA VI).

Para la realización de este análisis deberá hacer uso como mínimo de la bibliografía del curso acerca del tema: Ripoll, P.; Rodríguez, I.; y Peiró, J. (2005). Desempleo. En Peiró, J.; y Prieto, F. *Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II, Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología. / (Capítulo 8, p. 225-247).

Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122) 385-404.

Además, pueden agregar al trabajo cualquier otro aspecto que consideren pertinente, siempre que este tenga relación con el modelo que se está trabajando en el curso (Desempleo y psicología laboral).



Asistencia conferencias de Cátedra Psicología de los Procesos Laborales / (2)

Se realizarán dos conferencias desde la Cátedra de Psicología de los Procesos Laborales sobre temas actuales en la Psicología Laboral como lo son el desempleo y las nuevas formas de contratación laboral, y la Nueva Reforma Procesal Laboral; para ello en el cronograma se estipulan las fechas y la docente se encargará de la gestión del transporte a la Escuela de Psicología, en la Sede Rodrigo Facio.

Si por alguna razón fuera del control (transporte u otros) el grupo no puede asistir a alguna o a estas actividades, el porcentaje correspondiente le será asignado a dos actividades extra clase previo acuerdo de la temática con los y las estudiantes (propuesta: tesis costarricenses en los temas del curso) o la actividad denominada "Creación de perfiles de puestos docentes de la Carrera de Psicología, Sede de Occidente".

Además, se está tratando de coordinar el "traer" una de estas conferencias a la Sede de Occidente, con lo que los estudiantes podrían participar y no tener que trasladarse a San José. De lograr traer la conferencia a la Sede el grupo en conjunto deberá encargarse de los temas logísticos de la conferencia.

Investigaciones extra clase (2)

Tal como se estipula en el programa del curso se realizarán dos investigaciones extra clase al inicio del semestre, esto con el objetivo de realizar una construcción colectiva de contenidos en la clase correspondiente; las mismas consistirán en que él y la estudiante realizará una búsqueda bibliográfica acerca de temáticas definidas (CT y CV), y llevará esta información al aula para la discusión.

Sobre esta investigación el estudiante deberá entregar un pequeño informe a la docente de no más de 5 páginas, donde resuma lo que encontró, o en el caso de encontrar un capítulo de un libro o un artículo podrá entregar este tal cual, sólo agregándole una portada de identificación. La calificación de esta actividad solamente se dará cuando el estudiante entregue el documento, comparta a nivel de grupo la información que ha encontrado respecto a los temas y envíe por medio de correo electrónico la información a la docente y a los y las compañeras.

La primera investigación extra clase será sobre el Código de Trabajo y la segunda sobre el diseño y revisión de currulums, en la primera clase la docente explicará en detalle esta actividad y se realizará la división de las temáticas de las mismas. De acuerdo con el número de integrantes del grupo esta actividad podría ser en parejas, esto se definirá en la primera clase.

Creación de perfiles de puestos docentes de la Carrera de Psicología, Sede de Occidente

La creación de perfiles de puestos docentes de la Carrera de Psicología, será una actividad anual, que desarrollará todo el grupo, pero de forma individual en el caso de cada perfil y/o docente. El inicio de esta actividad será después de ver la teoría al respecto en el aula en la fecha del 18 de mayo.

La logística de este proceso aún se encuentra en conversaciones con el Consejo de Profesores de la carrera y la misma será anunciada y discutida con los y las estudiantes en el momento oportuno. En términos generales



este proceso de diseño de perfiles de puestos docentes incluirá:

- División de cursos y docentes entre los miembros del grupo (preferiblemente según afinidades).
- Definición de estructura de perfil y procedimiento a utilizar (docente se encarga).
 - Identificación del puesto.
 - Revisión de información sobre el puesto.
 - Entrevista a docente/s en el curso y/o docente/s que hayan dado el curso por parte de cada estudiante.
 - Supervisiones de primer diseño de perfil con la docente del curso.
 - Validación de perfil de puesto docente con personas clave de la carrera (coordinación).
 - Validación de perfil de puesto docente con estudiantes que estén o hayan aprobado el curso.
 - Diseño final de perfil de puesto docente.
 - Validación final de perfil de puesto docente con docente/s entrevistados en el primer proceso.
- Exposición de avance de perfiles de puestos docentes de la Carrera de Psicología, Sede de Occidente (I semestre).
- Exposición de manual de perfiles de puestos docentes de la Carrera de Psicología, Sede de Occidente con invitados/as en el II semestre (docentes y otras autoridades de la Sede de Occidente).

Durante el primer semestre los y las estudiantes realizarán las tareas de identificación del puesto, revisión de información sobre el puesto, entrevistas, y supervisiones con la docente; para el segundo semestre se realizarán todos los procesos relacionados con la validación de los perfiles con poblaciones.

Los cursos para los cuáles se deberá diseñar el perfil de puesto docente se presentan a continuación:

I AÑO	II AÑO
Introducción a la sociología para psicología** Teorías y Sistemas de Psicología I y II Historia de la Psicología Teoría de la cultura para Psicología** Procesos Psicológicos Básicos Investigación I	Investigación II Psicología del Desarrollo Humano I Psicología del Desarrollo Humano II Teoría Psicosocial I y II Bases Biológicas de la Conducta I y II Investigación III Teoría Psicoeducativa Normalidad, Patología y Diagnóstico I
III AÑO	IV AÑO
Psicología del Desarrollo Humano III Investigación IV Investigación V Normalidad, Patología y Diagnóstico II Normalidad, Patología y Diagnóstico III Psicología de los Procesos Grupales Módulo Psicología Educativa I y II Clínica Humanista Sistémica Clínica Cognitivo Conductual Clínica Psicoanalítica y Psicodinámica	Investigación VI Investigación VII Módulo Psicología de los Procesos Laborales I y II Módulo Psicología de la Salud I Módulo Psicología de la Salud II



Módulo Psicología Criminológica Fundamentos Fisiocuímicos de la Conducta	
V AÑO Investigación VIII Módulo Psicología de la Familia I y II Módulo de Alcoholismo y Farmacodependencia	Optativos Por definir

Para el desarrollo de esta actividad se realizarán actividades grupales en el aula para ir definiendo algunos aspectos de los perfiles, así como supervisiones individuales para el desarrollo adecuado de cada uno de los procesos. Las actividades y/o supervisiones grupales tienen como finalidad que el desarrollo de los perfiles siga una misma línea de trabajo. En el cronograma del curso se pueden observar las fechas de los procesos de esta actividad.

Además, en el primer semestre a partir de la entrega del diseño final del perfil y durante tres semanas se realizará la socialización del diseño del perfil en grupos de estudiantes previamente definidos por áreas temáticas, la idea de esta actividad es que sirva como una primera validación al perfil en la que entre todos y todas se puedan realizar correcciones y recomendaciones al perfil/es de cada compañero/a.

PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE

Como se indicó anteriormente la práctica profesionalizante se podrá realizar en dos modalidades que incluyen procesos individuales, de pareja o grupales (máximo 3 personas). La práctica del curso en las organizaciones contemplará un 30% del porcentaje de la nota final, este se dividirá en siete rubros que se detallan a continuación:

Se realizarán al menos cuatro supervisiones con cada grupo de práctica a lo largo del semestre; es importante aclarar que este será el mínimo de supervisiones, y tanto los estudiantes como la docente podrán solicitar supervisiones extraordinarias a las agendadas en el cronograma según las necesidades de cada proceso, un grupo no podrá seguir una práctica profesionalizante si no supervisa con la docente el desarrollo y avance de la misma. Además, se tendrán dos supervisiones grupales que se encuentran agendadas en el cronograma del curso, las mismas serán calificadas en el rubro correspondiente a la entrega del informe final del avance de práctica del I semestre.

Como parte del proceso de práctica cada persona o grupo llevará una bitácora de cada uno de los días que asistan a la empresa/organización en la que se detallará lo estipulado en el anexo 4; las mismas deberán llevarse **siempre** a las supervisiones agendadas en cronograma y deberán estar firmadas por la persona contacto en la institución; con ello se evaluará el rubro de asistencia al lugar de práctica; además, en estas bitácoras deberán anotar también las reuniones grupales y las supervisiones con la docente, así como los acuerdos y tareas que se pacten en estos espacios. Como bitácora cada persona o grupo podrá utilizar un cuaderno pequeño.

Ahora bien, respecto a la asistencia al lugar de práctica, los requisitos del curso indican la responsabilidad de asistir a la organización una vez por semana durante 4 horas al menos, sin embargo, en acuerdo con la docente y por las características propias de cada práctica y de cada momento de la misma, esto podría



omitirse en algunas semanas durante el semestre, en los días en que se encuentren en planificación de la misma; pero las bitácoras deberán indicar los avances realizados en la semana respecto a la práctica.

Se **tendrán tres entregas de avances** de la práctica que serán evaluados antes de la entrega del informe final; Los avances de la práctica son acumulativos y siempre contemplarán la adición de las correcciones y recomendaciones revisadas en el avance anterior y que esto se refleje en el nuevo avance del trabajo, ahora bien por las características de cada proceso práctico, docente y estudiantes podrían acordar más avances o revisiones de áreas específicas del trabajo.

A continuación se indica lo que debe contener el informe de la práctica y los que corresponde a cada avance del mismo en el I semestre, 2017, para cada una de las modalidades:



MODALIDAD A. Proyecto de investigación aplicada, diagnóstico e intervención.

- 1. Portada
- 2. Índice
- 3. Introducción / Tema a investigar
- 4. Justificación de la investigación
- 5. Marco Referencial Institucional
 - Historia de la organización
 - Organigrama
 - Visión
 - Misión
 - Valores
- 6. Conceptualización teórica / Marco Teórico
- 7. Tema de la intervención / Problema a resolver
- 8. Objetivos del proyecto (General y específicos)
- 9. Resultados esperados finales I semestre y II semestre
- 10. Propuesta de intervención (I y II semestre)
- 11. Descripción del diagnóstico ejecutado.
- 12. Metodología del diagnóstico: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc.
- 13. Cronograma I semestre
- 14. Análisis de resultados del diagnóstico
- 15. Descripción y justificación de la estrategia de intervención utilizada (II semestre)
- 16. Metodología de la intervención: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc.
- 17. Cronograma II semestre
- 18. Resultados finales logrados (Todo el proceso)
- 19. Análisis teórico de resultados finales (Todo el proceso)
- 20. Conclusiones (Todo el proceso)
- 21. Recomendaciones (Todo el proceso)
- 22. Referencias bibliográficas
- 23. Anexos
 - Informe de devolución a la institución
 - Bitácoras
 - Instrumentos utilizados
 - Transcripciones
 - Fotos
 - Entre otros

Rojo: I semestre
Azul: Actualizar
Verde: Agregar
Negro: Nuevo

Avance I: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 10, 22, 22

Avance II: 1, 2, 3, 4, 5,7, 8, 9, 10, 12, 13, 22, 23

Avance III: 1,2,3,4,5,6,7,8, 9, 10, 12, 13, 22, 23

Informe final:
1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13, 14, 19,20,21,22



MODALIDAD B. Pasantía

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

1. Portada
2. Índice
3. Introducción / Demanda organizacional
4. Justificación de la intervención / Necesidad de participación en el proyecto
5. Marco Referencial Institucional
Historia de la Organización
Organigrama
Visión
Misión
Valores
6. Conceptualización teórica relacionada con el tema y características del proyecto
7. Características y descripción del proyecto
8. Objetivos del proyecto
9. Actividades a desarrollar dentro del proyecto
10. Cronograma I y II semestre.
11. Análisis de resultados I semestre
12. Análisis de resultados II semestre
13. Análisis crítico de la experiencia (Aportes y experiencia).
14. Conclusiones (Todo el proceso)
15. Recomendaciones (Todo el proceso)
16. Referencias Bibliográficas.
17. Anexos
Informe de devolución a la institución
Bitácoras
Instrumentos utilizados
Transcripciones
Fotos
Entre otros

Rojo: I semestre

Azul: Actualizar

Verde: Agregar

Negro: Nuevo

Avance I: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 16, 17

Avance II: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 16, 17

Avance III: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 16, 17

Informe final:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17



Además, el informe de devolución parcial a la organización deberá ser entregado a la docente junto al informe final de la práctica (como anexo), además, este servirá como devolución del diagnóstico a cada organización en el caso de las prácticas bajo modalidad A; deberá contener para cada modalidad:

MODALIDAD A. Proyecto de investigación aplicada, diagnóstico e intervención.

1. Portada
2. Índice
3. Introducción / Tema a investigar
4. Justificación de la investigación
5. Marco Referencial Institucional
 - Historia de la organización
 - Organigrama
 - Visión
 - Misión
 - Valores
6. Resumen de conceptualización teórica / Marco Teórico
7. Tema de la intervención / Problema a resolver
8. Objetivos del proyecto (General y específicos)
9. Resultados esperados finales I semestre y II semestre
10. Descripción del diagnóstico ejecutado.
11. Metodología del diagnóstico: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc.
12. Cronograma I semestre
13. Análisis de resultados del diagnóstico
14. Descripción y justificación de la estrategia de intervención a utilizar II semestre
15. Metodología de la intervención para el II semestre: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc.
16. Propuesta de cronograma II semestre
17. Conclusiones (Del diagnóstico)
18. Recomendaciones (Del diagnóstico)
19. Referencias bibliográficas
20. Anexos
 - Informe de devolución a la institución
 - Bitácoras
 - Instrumentos utilizados
 - Transcripciones
 - Fotos
 - Entre otros



MODALIDAD B. Pasantía

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

1. Portada
2. Índice
3. Introducción / Demanda organizacional
4. Justificación de la intervención / Necesidad de participación en el proyecto
5. Marco Referencial Institucional
 - Historia de la Organización
 - Organigrama
 - Visión
 - Misión
 - Valores
6. Resumen de la conceptualización teórica relacionada con el tema y características del proyecto
7. Características y descripción del proyecto
8. Objetivos del proyecto
9. Actividades a desarrollar dentro del proyecto
10. Cronograma I semestre.
11. Análisis de resultados I semestre.
12. Propuesta de cronograma II semestre.
13. Análisis crítico de la experiencia (Aportes y experiencia).
14. Conclusiones (Todo el proceso)
15. Recomendaciones (Todo el proceso)
16. Referencias Bibliográficas.
17. Anexos
 - Informe de devolución a la institución
 - Bitácoras
 - Instrumentos utilizados
 - Transcripciones
 - Fotos
 - Entre otros



Respecto a la exposición final del avance de la práctica, la misma se realizará en la fecha agendada en el cronograma del curso, en el I semestre la misma será un compartir de las experiencias con los y las compañeras; para el segundo semestre se tendrán invitados/as externos entre los que estarían los contactos institucionales. Cada persona, pareja o grupo contará con 15 minutos para la exposición de los principales resultados del proceso de intervención y deberán exponer:

MODALIDAD A. Proyecto de investigación aplicada, diagnóstico e intervención.

1. Marco Referencial Institucional
 - Historia de la organización
 - Organigrama
 - Visión
 - Misión
 - Valores
2. Introducción / Tema a investigar
3. Justificación de la investigación
4. Tema de la intervención / Problema a resolver
5. Objetivos del proyecto (General y específicos)
6. Resultados esperados finales I semestre y II semestre
7. Descripción del diagnóstico ejecutado.
8. Metodología del diagnóstico: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc.
9. Cronograma I semestre
10. Análisis de resultados del diagnóstico
11. Descripción y justificación de la estrategia de intervención a utilizar II semestre
12. Metodología de la intervención para el II semestre: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc.
13. Propuesta de cronograma II semestre
14. Conclusiones (Del diagnóstico)
15. Recomendaciones (Del diagnóstico)

MODALIDAD B. Pasantía

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

1. Marco Referencial Institucional
 - Historia de la Organización
 - Organigrama
 - Visión
 - Misión
 - Valores
2. Introducción / Demanda organizacional
3. Justificación de la intervención / Necesidad de participación en el proyecto



4. Características y descripción del proyecto
5. Objetivos del proyecto
6. Actividades a desarrollar dentro del proyecto
7. Cronograma I semestre.
8. Análisis de resultados I semestre.
9. Propuesta de cronograma II semestre.
10. Análisis crítico de la experiencia (Aportes y experiencia).
11. Conclusiones (Hasta este momento)
12. Recomendaciones (Hasta este momento)
13. Referencias Bibliográficas

Los rubros de exposición del avance final de práctica se presentan en el anexo 2.

ANOTACIONES FINALES IMPORTANTES:

- ✓ Cada persona o grupo además de las supervisiones establecidas según cronograma puede solicitar este espacio en el momento en que lo consideren necesario para cualquiera de las actividades de evaluación del curso.
- ✓ Tal como se indicó anteriormente, en el segundo semestre los y las estudiantes continuarán con el desarrollo de la práctica profesionalizante, la investigación con poblaciones vulneralizadas en Costa Rica, y la creación de los perfiles de puestos docentes de la Carrera de Psicología, Sede de Occidente. Esto se alternará con otras actividades como entrevistas a Encargados de Recursos Humanos, entrevistas a personas pensionadas, actividades extra clase, entre otras.
- ✓ Aunado a las actividades anteriormente descritas a lo largo de las clases se estarán realizando actividades de análisis y practica de las diferentes temáticas que serán de gran importancia para la adecuada comprensión de los contenidos.
- ✓ Dada la modalidad del curso y que este involucra clases, trabajos y práctica profesional no se omite manifestar que la docente estará disponible todas las semanas para la atención por medio de supervisiones para las diferentes evaluaciones; será responsabilidad del estudiante comunicarse con la docente para solicitar estos espacios.
- ✓ Recuerde que para todos los trabajos deberá utilizar fuentes bibliográficas científicas; páginas como Wikipedia, gestipolis, tareas fáciles, monografías, rincón del vago, entre otros, no son consideradas fuentes científicas y formales de información, por lo que no deben ser utilizadas en los trabajos.



- ✓ La reposición de quices, entregas, u otros aspectos evaluados se realizará únicamente con el respectivo comprobante médico para el efecto bajo los lineamientos de la circular UCR-SO-CVE-147-2016 (Será enviado vía correo electrónico).
- ✓ Finalmente, se transcribe parte de un oficio en el cual se advierte a los/las estudiantes acerca de las consecuencias de incurrir en el plagio: “Cualquier tipo de trabajo en el que se descubra plagio, realizado con dolo o por el uso inadecuado de estándares para citar y referenciar, será calificado con cero y al o a la estudiante se le seguirán los procesos disciplinarios establecidos en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil” (Oficio SEP-1783-2009 del 03 de julio de 2009).

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía obligatoria del curso

Adecco Office. Guía para entrevistas exitosas. (p. 1-11).

Alcover De la Herra, C.; Martínez, D.; Rodríguez, F.; y Domínguez, B. (2004). Delimitación conceptual e historia de la psicología del trabajo. En Alcover De la Herra, C.; Martínez, D.; Rodríguez, F.; y Domínguez, B. Introducción a la Psicología del Trabajo. Madrid: Mc Graw Hill. / (Capítulo 1, p. 3-33).

Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). La integración del factor humano: las competencias. En Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGraw-Hill. (Capítulo 13, p. 363-385).

Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). Factores del contexto del trabajador: condiciones de trabajo y cultura. En Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGraw-Hill. (Capítulo 3, p. 90-94).

Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). Factores psicosociales: interacción, equipos de trabajo, liderazgo y clima.. En Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGraw-Hill. (Capítulo 3, p. 179-182).

Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). La actividad laboral: motivación y rendimiento. En Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGraw-Hill. (Capítulo 9, p. 243-267).

Alles, M. (2010). La gestión de recursos humanos por competencias. En Alles, M. (2010). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias (4ta ed.). Buenos Aires: GRANICA. (Capítulo 2, p. 51-108).

Bolaños, R. (S.F.). Manual para el reclutamiento y selección de personal.

Chiavenato, I. (2009). Descripción y análisis de puestos. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill. / (Capítulo 8, p. 189-200).

Chiavenato, I. (2009). Diseño de Puestos. En Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill. / (Capítulo 7, p. 171-188).



- Chiavenato, I. (2009). La administración de Recursos Humanos. En Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill. / (Capítulo 4, p. 95-109).
- Chiavenato, I. (2009). Reclutamiento de personal. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill. / (Capítulo 5, p. 127-141).
- Chiavenato, I. (2009). Selección de personal. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill. (Capítulo 6, p. 143-163).
- Código de Trabajo de Costa Rica.
- Doop Consultores. La entrevista de selección. Junta de Andalucía. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. (p.1-52).
- Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 34(122) 385-404.
- Flexibilidad laboral: Carballo, P. (2005). Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las Ciencias Sociales. Revista Reflexiones, 84(1), 33-40
- Fundación Universia. Manual de procesos de selección para candidatos. Madrid, España. (p. 1-32).
- Gil, F., Alcover, C., Rico, R. y Sánchez, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. Revista Papeles del Psicólogo, 32(1), 38-47
- Guillén, C., Gala, F., y Velásquez, R. (2000). Clima Organizacional. En Guillén, C., Guil, R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: McGraw-Hill. (Capítulo 11, p. 165-178).
- Landy, F.; y Conte, J. (2006). La evaluación de los individuos. En Landy, F.; y Conte, J. Psicología Industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional. México: Mc Graw Hill.
- Outsourcing y Bechmarketing: Romero, J. (S.F.). La externalización de actividades laborales. Universidad de Costa Rica.
- Programa Estado de la Nación. (2015-2016). Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible.
- Ripoll, P.; Rodríguez, I.; y Peiró, J. (2005). Desempleo. En Peiró, J.; y Prieto, F. Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II, Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis Psicología. / (Capítulo 8, p. 225-247).
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Cultura Organizacional. En Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. (Capítulo 18, p. 548-578).
- Teletrabajo: Programa de la Sociedad de la Información y el Conocimiento, Universidad de Costa Rica. (2009). El teletrabajo en Costa Rica. En Hacia la Sociedad de la información y el conocimiento en Costa Rica.
- Topa, G. (2012). Introducción a la psicología del trabajo. En Alcover de la Herra, C., Moriano, J., Osca, A. y Topa, G. Psicología del Trabajo. Madrid: UNED. / (Capítulo 1, p.11-33).
- Trabajadores flexibles: Gómez, L.; Balkin, D.; y Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos (5ta Ed.). Madrid: Pearson Educación S.A. / (P. 89-96).
- Werther, W., y Davis, K. (1996). Reclutamiento de Recursos Humanos. En Werther, W., y Davis, K. (1996). Administración de Personal y Recursos Humanos (3ra Ed.). México: McGraw-Hill. / (Cap. 5, p. 89-102)



Werther, W., y Davis, K. (1996). Selección de personal. En Werther, W., y Davis, K. (1996). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (3ra Ed.). México: McGraw-Hill. / (Cap. 6, p. 114-127)

Las lecturas obligatorias estarán en su mayoría disponibles en digital y les serán enviadas por medio de correo electrónico; una versión impresa quedará en un lugar a definir con los estudiantes.

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 Organizacional Psychology (Leicester)
- Personnel Psychology (Durham)
- Professional Psychology: Research and practice (Arlinton)
- Bases de datos recomendadas por el SIBDI



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



Facultad de Ciencias Sociales
Tel. 2511-5561/ 2253-1265
Fax. 2511-4017
psicologia@ucr.ac.cr



Anexo 1. Cronograma del curso (otro PDF)



Anexo 2. Calificación de exposición de práctica final

Calificación de exposición práctica final

Valor porcentual 5%

Criterio	Valor en puntos	Puntos obtenidos	Valor porcentual	Porcentaje obtenido	NOTA
Presentación científica de investigación, fluidez y transmisión de ideas claras.	25		1		
Explicación de todos los aspectos de la intervención que se indicaron	25		1		
Participación de todos los integrantes del grupo	25		1		
Manejo del tema y del proceso por parte de los integrantes del grupo	25		1		
Manejo adecuado del tiempo	25		1		
SUMA FINAL	100		5 %		PORCENTAJE OBTENIDO
OBSERVACIONES:					



Anexo 3. Calificación de exposición de investigación inserción laboral

Calificación de exposición inserción laboral

Valor porcentual 2,5%

criterio	Valor en puntos	Puntos obtenidos	Valor porcentual	Porcentaje obtenido	NOTA
Presentación científica de investigación, fluidez y transmisión de ideas claras.	24		1,2		
Explicación de todos los aspectos de la intervención que se indicaron	24		1,2		
Participación de todos los integrantes del grupo	14		0,7		
Manejo del tema y del proceso por parte de los integrantes del grupo	24		1,2		
Manejo adecuado del tiempo	14		0,7		
SUMA FINAL	100		2,5 %		PORCENTAJE OBTENIDO
OBSERVACIONES					



Anexo 4. Guía de bitácoras

Fecha: Hora entrada y salida:
Actividad:
Asistentes:
Aspectos desarrollados / Trabajo realizado:
<hr/> Firma de persona contacto