



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

**Programa: II-Semestre 2016**

Grupo	Profesor(a)	Coprofesor (a)	Horario
01	Luis Garnier		L: 7pm a 9:50pm
02	Ana Ligia Monge	Elías Pérez	J:10am a 12:50pm
03	Carlos Arrieta		L:7pm a 9:50pm
04	Tomás Vargas	Amalia Arce	M:10am a 12:50pm
01	Harlen Alpízar		Sede Occidente

**Profesor:** Licda. Harlen Alpízar Rojas

**Correo electrónico:** [harlen88@gmail.com](mailto:harlen88@gmail.com) / [harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr](mailto:harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr)

**Horario de clases:** Lunes 1:00 p.m. a 3:50 p.m.

**Horas lectivas semanales:** 3 horas

**Horas de práctica en las organizaciones:** 4 horas

**Horas de supervisión:** 2 horas

**Horas de lectura e investigación:** 3 horas

**Horario de atención:** Lunes 8:00 a.m. a 10:00 a.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 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-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 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.
7. Comprenderá y asumirá el rol del psicólogo o psicóloga del trabajo, dentro de un marco de ética profesional, en la que nuestro objeto de estudio es el trabajo como fenómeno psicosocial, asociado a la influencia de los factores socioeconómicos, legales y políticos en los contextos laborales.

### III. OBJETIVOS GENERALES

- 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 I y II** 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 para el segundo semestre. Las unidades **1, 2, 3 y 4**, se impartieron en el primer semestre y las unidades **5, 6, 7 y 8** se imparten en el segundo semestre.

#### ***Unidades temáticas del Módulo de Psicología de los Procesos Laborales II segundo semestre 2016***

#### **Unidad 5. 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) Conocer 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.
- 6) Analizar las diferentes condiciones del trabajo actuales y su impacto con otras áreas de la vida de las personas.



### **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,
- 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.

### ***Contenidos de las unidades temáticas II Semestre 2016***

#### **Unidad 5. Condiciones laborales actuales .Relaciones en el Trabajo**

##### **La Psicología de los Procesos Laborales en el contexto Global**

- Factores condicionantes del mercado laboral.
- Flexibilidad laboral. Teletrabajo
- 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.



- 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
- Estado actual del desempleo en Costa Rica

### **Unidad 6. El desarrollo de las personas en el trabajo. Gestión del talento humano.**

#### **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**

#### **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

#### **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.**

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

- Renuncias, finalización del contrato laboral.

#### **Jubilación. Retiro**

- Jubilación
- Sistemas de pensiones y cotizaciones en Costa Rica
- 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, 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)**

Los temas serán desarrollados por medio de charlas magistrales y prácticas en clase por parte de la docente, quien presentará una síntesis de los aspectos más relevantes de las lecturas asignadas. Esta actividad se complementará con el análisis de casos, discusión a nivel grupal y con investigación por parte de los estudiantes. Adicionalmente, en la medida de lo posible, se presentarán análisis de artículos recientemente publicados en revistas de prestigio internacional y relevantes para cada tema que se desarrolla.

Las lecturas del módulo de Psicología de los Procesos Laborales, estarán disponibles en la antología del curso y algunas de ellas serán enviadas vía correo electrónico en la primera semana de clases; además, en el transcurso del curso se podrían enviar lecturas complementarias a las temáticas que se están desarrollando en el curso, sin embargo estas no serán de lectura obligatoria, ni formaran parte de las evaluaciones del curso.

**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. Para el desarrollo de los contenidos de cada área temática, se han seleccionado diferentes lecturas con variedad de autores.



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 enviado vía correo electrónico).

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

### I Y II SEMESTRES

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, realizaron en el primer semestre 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 se debió contactar una/institución/empresa dentro de las primeras cuatro semanas, a partir del inicio del módulo. Esta fue una etapa de búsqueda y aproximación a las Organizaciones, toda organización deberá tener un contacto, que funcionará como la posible contraparte de la práctica.

Paralelamente durante este período de búsqueda, a criterio de cada docente, se asignaron lecturas de instrumentalización sobre diferentes temas específicos de Psicología del Trabajo y las Organizaciones que preparen 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 I semestre**, los y las estudiantes debieron 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 es recomendable que sea 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 semanal y correspondientes a 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. Las producciones finales de las prácticas, en el **primer semestre**, se presentaron en exposición al grupo de clase y al equipo docente, junto con la entrega del documento escrito final. Así mismo, debió ser entregada a la contraparte una devolución del avance del proyecto.

Al iniciar el **segundo semestre**, durante la primera y segunda semana de clases los subgrupos deberán visitar la organización y reunirse con sus contactos institucionales, para acordar o recordar lo que se estará trabajando en el semestre; al mismo tiempo que se reunirán con la docente antes de ir a las organizaciones.

Al finalizar el semestre se realizarán presentaciones oral y escrita en clase de las prácticas, con la invitación de las contrapartes de los lugares de práctica. 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 u otros. Cada grupo debe llevar a las supervisiones su cuaderno de bitácoras grupal.

- ✓ **Tres horas** de asistencia y participación a clases (ver evaluación).
- ✓ **Tres horas** de lectura e investigación teórica.
- ✓ **Se deben realizar al menos cuatro supervisiones durante el semestre .**

La práctica profesionalizante se establece en **dos modalidades**. A continuación se describe el contenido para el informe escrito de la Modalidad A: Proyecto de Investigación aplicada diagnóstico/ intervención, desde donde se enmarcan todas las prácticas de este módulo, así mismo en la descripción de las evaluaciones del curso se indican los contenidos de cada avance del proyecto (**Observación reflexiva y Experimentación activa**).

**Modalidad A: Proyecto de Investigación aplicada diagnóstico/ intervención.**

1. Portada
2. Índice
3. Introducción / Tema a investigar
4. Justificación de la intervención
5. Marco Referencial Institucional
  - Historia de la organización
  - Visión
  - Misión
  - Valores
  - Otros datos de interés
6. Conceptualización teórica / Marco teórico
7. Problema a resolver / Tema de la intervención
8. Objetivos (General y específicos)
9. Objetivos del proyecto
10. Objetivos de aprendizaje
11. Cronograma I semestre
12. Metodología: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas, etc.
13. Análisis de resultados I semestre
14. Cronograma II semestre
15. Metodología: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas, etc.
16. Resultados esperados finales (acordados con contacto)
17. Resultados finales logrados
18. Análisis teórico de resultados finales
19. Conclusiones (del proceso)
20. Recomendaciones (para la organización)
21. Referencias bibliográficas
22. Anexos (Bitácoras, instrumentos utilizados, transcripciones, entre otros).



## VII. EVALUACIÓN.

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

EVALUACIONES GENERALES 60%	Valor porcentual
Quices (1,5% cada uno)	15%
Entrevista a psicólogo laboral	10%
Informe 7%	
Exposición en clase 3%	
Investigación "Realidad de la inserción laboral para poblaciones vulnerables en C.R."	17,5%
Avances (2) 2,5% cada uno	
Exposiciones abiertas a la comunidad universitaria 5% (carteles científicos)	
Entrega de trabajo final 10%	
Actividad de diseño de CVs	6%
Diseño conjunto de CVs 2%	
Traer invitados/as 2%	
Participar en diseño de CVs 2%	
Asistencia y coordinaciones de conferencia RSE	4%
Investigaciones extra clase (3) 2,5% c/u	7,5%
<b>PRACTICA PROFESIONAL 40%</b>	
Asistencia a supervisiones (al menos 4, 1% c/u)	4%
Bitácoras para supervisiones (de todo lo que se haga)	4%
Asistencia a lugar de práctica (una vez por semana / firma de persona contacto)	4%
Avances trabajo escrito de práctica (2 avances, 5% c/u)	10%
Informe final de práctica	10%
Exposición final de práctica	4%
Informe de devolución a la organización (con carta de la contraparte)	4%
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

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



## 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.

#### Entrevista a psicólogo laboral

Como parte de los procesos de aprendizaje del curso, cada estudiante realizará una entrevista a un psicólogo laboral con el objetivo de que tenga un acercamiento a lo que hacen los psicólogos en el área organizacional.

- ✓ La persona a entrevistar deberá cumplir con los siguientes requisitos: ser licenciado en psicología y trabajar en el área de la psicología laboral en la actualidad.
- ✓ Si el/la estudiante no posee ningún contacto para la realización de esta entrevista, la docente podría darle algunas sugerencias y contactos.
- ✓ El/la estudiante debe informar a la docente el nombre y puesto de la persona antes de entrevistarla, a fin de que no se den repeticiones de entrevistas en el grupo.
- ✓ El día de la entrega del informe a la docente cada estudiante contará con 5 minutos para comentar su experiencia y los resultados de la entrevista.
- ✓ Los ejes a tomar en cuenta para la realización de la guía de entrevista se presentan a continuación, estos no excluyen ningún que el/la estudiante desee abordar acorde con la temática:
  - Detalle de funciones y labores como psicólogo laboral.
  - Experiencia y observaciones personales de la búsqueda de empleo personal.
  - Experiencia y observaciones personales de
  - Experiencia y observaciones personales del trabajo en psicología laboral.
- ✓ Si el grupo de estudiantes lo desea se podrá acordar con la docente una fecha y hora (fuera del horario de clases) para la realización conjunta de la guía de entrevista, para el uso común del grupo.



El informe de esta entrevista deberá contener lo siguiente:

1. Portada
2. Índice
3. Introducción
4. Identificación de la persona entrevistada y justificación de escogencia  
Datos sociodemográficos y laborales  
CV de la persona entrevistada
5. Resultados de la entrevista
6. Análisis personal de resultados
7. Referencias bibliográficas (Estilo APA 6)
8. Anexos
  - a. Guía de entrevista
  - b. Audios de entrevistas o transcripción literal de entrevistas
  - c. Otros

#### **Investigación “Realidad de la inserción laboral para poblaciones vulnerables en C.R.”:**

La investigación consiste en la indagación donde se estudien a profundidad la realidad respecto a la inserción laboral de una población vulnerable en Costa Rica. El mismo se realizará en parejas y se irán efectuando y entregando avances a lo largo del curso, tal como se refleja en el cronograma del mismo (2 avances calificados), esto con el fin de ir corrigiendo cada parte de la investigación y supervisando las dudas que puedan surgir en su desarrollo. El formato de entrega será el utilizado por la Revista Wimblu, su extensión será de máximo 30 páginas y tendrá forma de artículo científico (vía correo electrónico se les enviarán las normas APA para artículos científicos y las normas de la Revista Wimblu).

La investigación estará compuesta por dos áreas: teoría y entrevistas a representantes de la población escogida:

- ✓ 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, la misma 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 primer 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 cantidad de información para el análisis que obtengan de la primera entrevista. Aunque no es requisito del procedimiento de investigación se podrán entrevistar también a personas que trabajen con estas poblaciones en el país.

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

- ✓ Población LGTBI.
- ✓ Población refugiada en Costa Rica.
- ✓ Población femenina.
- ✓ Población migrante nicaragüense.
- ✓ Población adulta mayor.
- ✓ Población adulta joven (50 a 65 años).
- ✓ Población con discapacidad.

Como parte de este proceso de investigación se realizará una jornada de exposiciones abierta a la comunidad universitaria por medio de carteles científicos (docente enviará formato recomendado), a la misma se recomienda la invitación a las personas entrevistadas, en el cronograma del curso se indica la fecha de esta actividad.

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. Marco teórico
5. Identificación de la persona entrevistada y justificación de escogencia  
Datos sociodemográficos y laborales
6. Objetivos de la entrevista
7. Metodología (tipo de estudio, población, instrumento/s, otros)
8. Análisis crítico de resultados de las entrevistas
9. Discusión de investigación teórica y resultados de entrevistas
10. Referencias bibliográficas (Estilo APA 6)
11. Anexos
  - a. Guía de entrevista
  - b. Audios de entrevistas
  - c. Otros

Avance I. Rubros 1, 2, 3, 4, 10, 11a

II avance. Rubros anteriores + 5, 6, 7, 10.

Informe final. Rubros 1 a 11c.



### **Actividad de diseño de currículums vitae (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 realizarán 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).

La siguiente semana en el horario de la tarde de la clase, cada estudiante deberá traer un invitado 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 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.

### **Asistencia y coordinaciones de conferencia RSE**

Se realizará una conferencia sobre un tema actual en la Psicología Laboral como lo es la Responsabilidad Social Empresarial; para ello en el cronograma se estipula la fecha y la docente será la encargada de la invitación a los/as conferencistas; mientras que los estudiantes se encargarán de la logística de la actividad, así como de la difusión de la misma; las responsabilidades de esta actividad se definirán en la primera semana de clases.

### **Investigaciones extra clase**

Tal como se estipula en el programa del curso se realizarán tres 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 el estudiante realizará una búsqueda bibliográfica acerca de temáticas definidas (CV, CT y EL), 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 y comparta a nivel de grupo la



información que ha encontrado respecto a los temas.

**PRACTICA PROFESIONAL**

La práctica del curso en las organizaciones contemplará un 40% del porcentaje del curso, 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.

Como parte del proceso de práctica cada 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 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.

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, 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; pero las bitácoras deberán indicar los avances realizados en la semana respecto a la práctica.

Se tendrán dos entregas de avances de la práctica que serán evaluados, antes de la entrega del informe final; a continuación se indica lo que debe contener el informe de la práctica y los que corresponde a cada avance del mismo:

1. Portada
2. Índice
3. Introducción / Tema a investigar
4. Justificación de la intervención
5. Marco Referencial Institucional
  - Historia de la organización
  - Visión
  - Misión
  - Valores
  - Otros datos de interés
6. Conceptualización teórica / Marco teórico
7. Problema a resolver / Tema de la intervención

Avance I. Rubros 1 a 14

II avance. Anteriores + 15, 16

Informe final. Rubros 1 a 22.





8. Objetivos (General y específicos)
9. Objetivos del proyecto
10. Objetivos de aprendizaje
11. Cronograma I semestre
12. Metodología: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas, etc.
13. Análisis de resultados I semestre
14. Cronograma II semestre
15. Metodología: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas, etc.
16. Resultados esperados finales (acordados con contacto)
17. Resultados finales logrados
18. Análisis teórico de resultados finales
19. Conclusiones (del proceso)
20. Recomendaciones (para la organización)
21. Referencias bibliográficas (Estilo APA 6)
22. Anexos (Bitácoras, instrumentos utilizados, transcripciones, entre otros).

Además, el informe de devolución a la organización deberá ser entregado a la docente junto al informe final de la práctica, este deberá contener:

1. Portada
2. Introducción / Tema a investigar
3. Marco Referencial Institucional
  - Historia de la organización
  - Visión
  - Misión
  - Valores
  - Otros datos de interés
4. Resumen de la conceptualización teórica / Marco teórico
5. Problema a resolver / Tema de la intervención
6. Objetivos (General y específicos)
7. Cronograma I y II semestre
8. Metodología: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas, etc.
9. Resultados esperados finales (acordados con contacto)
10. Resultados finales logrados / Productos de la intervención
11. Conclusiones (del proceso)
12. Recomendaciones (para la organización)
13. Referencias bibliográficas (Estilo APA 6)

Respecto a la exposición final de la práctica, la misma se realizará en la fecha agendada en el cronograma del curso, a esta actividad estarán invitados los contactos de las instituciones en las que se realizaron las prácticas. Cada grupo contará con 20 minutos para la exposición de los principales resultados del proceso de intervención y deberán exponer:



1. Portada
2. Introducción / Tema a investigar
3. Marco Referencial Institucional
  - Historia de la organización
  - Visión
  - Misión
  - Valores
  - Otros datos de interés
4. Resumen de la conceptualización teórica / Marco teórico
5. Problema a resolver / Tema de la intervención
6. Objetivos (General y específicos)
7. Cronograma I y II semestre
8. Metodología: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas, etc.
9. Resultados esperados finales (acordados con contacto)
10. Resultados finales logrados / Productos de la intervención
11. Conclusiones (del proceso)
12. Recomendaciones (para la organización)
13. Referencias bibliográficas (Estilo APA 6)

Los rubros de exposición del informe final se presentan en el anexo 3.

#### **OTRAS INDICACIONES RESPECTO AL CURSO**

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.

En caso de que se detecte un trabajo que incluya alguna forma de copia sin reconocer explícitamente la fuente, se aplicará lo estipulado en el Reglamento de Régimen Estudiantil de la U.C.R.

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).



## X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DEL CURSO

- Aguilera, A.; y Puerto, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento y Gestión*, 32, 1-26
- Alcover de la Hera, C. M. (Coord.). (2012). *Psicología del Trabajo*. Madrid: UNED.
- Alcover de la Hera, Carlos M<sup>a</sup> y otros (2004) *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid, McGraw-Hill.
- Barón, M.; Munduate, L.; y Blanco, M. (2003). La espiral del mobbing. *Papeles del Psicólogo*, 23(84), 71-82.
- Carballo, P. (2005). Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las Ciencias Sociales. *Revista Reflexiones*, 84(1), 33-40
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122) 385-404
- Peiró, J.; y Prieto, F. (2005). *Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II, Aspectos psicosociales del trabajo*. (págs. 187 - 215). Madrid: Síntesis Psicología.
- Landy, F.; y Conte, J. (2006). *Psicología Industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- 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*.
- Rebai, F. (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. *Invenio*, 9(17), 119-132
- Romero, J. (S.F.). La externalización de actividades laborales. Universidad de Costa Rica.
- Sibaja, J.; Prado, J.; y Vindas, A. (2016). Análisis de la demanda laboral de profesionales en Psicología en Costa Rica durante el periodo 2012-2014 (2016). *Revista Costarricense de Psicología*, 35(1), 47-65
- Verona, M.; Deníz, M.; Santana, R. (2014). *Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el mobbing*, 39(3), 413-440.

**Los libros están disponibles en el Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Costa Rica; mientras las revistas se encuentran disponibles en línea.**

**Las lecturas obligatorias estarán disponibles en el la antología del curso; además, algunas serán enviadas vía correo electrónico la primera semana de clases.**

## 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<sup>a</sup> 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

**ANEXOS**

## Anexo 1. Cronograma del curso

Fecha	Contenidos	Lecturas	Actividades / Entregas
08 agosto	Presentación y organización del curso	Lectura del programa del curso "Módulo de Psicología de las Organizaciones Laborales II". <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aprobación de programa de curso</li> <li>✓ Horario supervisión n. 1.</li> <li>✓ División investigación extra clase 1.</li> <li>✓ Explicación en detalle avance de práctica I</li> <li>✓ Parejas de investigación inserción laboral</li> <li>✓ División responsabilidades conferencia RSE</li> </ul>	
15 agosto		FERIADO	I SUPERVISIÓN PRÁCTICA
22 agosto Clase N. 1	Condiciones laborales actuales. Relaciones en el trabajo	Código de Trabajo de Costa Rica (Enviado por correo electrónico)  Resúmenes Código de Trabajo de Costa Rica MTSS (Contrato de trabajo, salario mínimo, seguro de riesgos del trabajo, jornadas de trabajo, días feriados, vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía, trabajadora en estado de embarazo, persona adolescente trabajadora, igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, persona trabajadora extranjera).  Listas salarios mínimos Costa Rica 2016	Quiz 1 Investigación extra clase (CT) I AVANCE PRÁCTICA (CON BITÁCORAS)
29 agosto Clase N. 2	Condiciones laborales actuales. Otras formas de contratación laboral	<b>Outsourcing y Bechmarketing:</b> Romero, J. (S.F.). La externalización de actividades laborales. Universidad de Costa Rica.  <b>Teletrabajo:</b> 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.  <b>Flexibilidad laboral:</b> Carballo, P. (2005). Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las Ciencias Sociales. <i>Revista Reflexiones</i> , 84(1), 33-40	Quiz 2
05 setiembre Clase N. 3	Diseño y evaluación de CV	Construcción colectiva de contenidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diseño de currículum vitae.</li> <li>✓ Evaluación de currículum vitae.</li> </ul> Videos referentes a las temáticas.  <b>Actividad en clase:</b> Diseño de CV personal, retroalimentación conjunta	Investigación extra clase (CV) II SUPERVISIÓN PRÁCTICA (CON BITÁCORAS) II AVANCE PRÁCTICA

12 setiembre Clase N. 4	Perfiles de puestos y evaluación psicolaboral	Chiavenato, I. (2009). Diseño de Puestos. En Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.  Chiavenato, I. (2009). Descripción y análisis de puestos. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.  <b>Actividad en clase:</b> Diseño de perfiles de puestos  <b>Tarde:</b> Diseño de CV con invitados/as	Quiz 3 Actividad por la tarde diseño de CV
19 setiembre Clase N. 5	Reclutamiento y selección de personal	Chiavenato, I. (2009). Reclutamiento de personal. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.  Chiavenato, I. (2009). Selección de personal. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill.  <b>Actividad en clase:</b> Entrevistas laborales	Quiz 4 I avance investigación inserción laboral Investigación extra clase (EL)
26 setiembre Clase N. 6	Entrevista laboral	Landy, F.; y Conte, J. (2006). La evaluación de los individuos. En Landy, F.; y Conte, J. <i>Psicología Industrial. Introducción a la psicología industrial y organizacional</i> . México: McGraw Hill.  <b>Actividad en clase:</b> Entrevistas laborales y pruebas de evaluación	Quiz 5
03 octubre Clase N. 7		Sibaja, J.; Prado, J.; y Vindas, A. (2016). Análisis de la demanda laboral de profesionales en Psicología en Costa Rica durante el periodo 2012-2014 (2016). <i>Revista Costarricense de Psicología</i> , 35(1), 47-65  <b>Actividad:</b> Conversatorio interno sobre entrevistas a psicólogos laborales	Entrega de informe de entrevista a psicólogo laboral
10 octubre Clase N. 8	Responsabilidad Social Empresarial	Aguilera, A.; y Puerto, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. <i>Pensamiento y Gestión</i> , 32, 1-26  <b>CONFERENCIA: Responsabilidad Social Empresarial 2:00 p.m.</b>	III SUPERVISIÓN PRÁCTICA (CON BITÁCORAS)
17 octubre Clase N. 9	Desempleo y sociedad	Ripoll, P.; Rodríguez, I.; y Peiró, J. (2005). Desempleo. En Peiró, J.; y Prieto, F. <i>Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II, Aspectos psicosociales del trabajo</i> . (págs. 225-247). Madrid: Síntesis Psicología.  Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). <i>Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría</i> , 34(122) 385-404	Quiz 6

24 octubre Clase N. 10	Mobbing	Verona, M.; Deníz, M.; Santana, R. (2014). <i>Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el mobbing</i> , 39(3), 413-440.  Barón, M.; Munduate, L.; y Blanco, M. (2003). La espiral del mobbing. <i>Papeles del Psicólogo</i> , 23(84), 71-82.	Quiz 7 II avance investigación inserción laboral
31 octubre Clase N. 11	Salud ocupacional El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida	Gracia, F.; González, P.; y Peiró, J. (2005). El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. En En Peiró, J.; y Prieto, F. <i>Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II, Aspectos psicosociales del trabajo</i> . (págs. 187 - 215). Madrid: Síntesis Psicología. *****  Moriano, J. (2012) Adicción al trabajo. En Alcover De la Herra, C.; Moriano, J.; Osca, A.; y Topa, G. <i>Psicología del Trabajo</i> . Madrid: UNED.	Quiz 8 IV SUPERVISIÓN PRÁCTICA (CON BITÁCORAS)
07 noviembre Clase N. 12	Tipos de salida de los trabajadores/as de las organizaciones Outplacement	Alcover De la Herra, C.; Martínez, D.; Rodríguez, F.; y Domínguez, B. (2004). Gestión de los procesos de incorporación, mantenimiento salida. En Alcover De la Herra, C.; Martínez, D.; Rodríguez, F.; y Domínguez, B. <i>Introducción a la Psicología del Trabajo</i> . (Págs. 407-418). Madrid: Mc Graw Hill *****  Rebai, F. (2006). Programas de desvinculación asistida por la empresa. <i>Invenio</i> , 9(17), 119-132	Quiz 9
14 noviembre Clase N. 13	Jubilación y retiro	Topa. G. (2012). La jubilación de los trabajadores: enfoques teóricos e investigaciones recientes. En Alcover De la Herra, C.; Moriano, J.; Osca, A.; y Topa, G. <i>Psicología del Trabajo</i> . Madrid: UNED.  <b>Caso práctico:</b> La salida de la vida Laboral. Gabriela Topa Cantisano	Quiz 10
21 noviembre		Jornada de exposición de investigaciones Realidad de la inserción laboral para poblaciones vulnerables en C.R."	<b>Entrega informe final de la investigación inserción laboral</b>
28 noviembre		Supervisiones finales de práctica (con bitácoras)	
05 diciembre		Exposiciones finales de prácticas	<b>Entrega de informe final de prácticas e informe de devolución</b>
12 diciembre		Semana de devoluciones a lugares de práctica con la docente Examen de ampliación y entrega de promedios	



## Anexo 2. Calificación de exposición de práctica final

### Calificación de exposición práctica final

#### Valor porcentual 4%

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	12,5		0,5		
Manejo del tema y del proceso por parte de los integrantes del grupo	25		1		
Manejo adecuado del tiempo	12,5		0,5		
<b>SUMA FINAL</b>	<b>100</b>		<b>4 %</b>		<b>PORCENTAJE OBTENIDO</b>
<b>OBSERVACIONES</b>					

## Anexo 3. Calificación de exposición de investigación inserción laboral

### Calificación de exposición inserción laboral

#### Valor porcentual 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		
<b>SUMA FINAL</b>	<b>100</b>		<b>2,5 %</b>		<b>PORCENTAJE OBTENIDO</b>
<b>OBSERVACIONES</b>					



