



II CICLO - 2019

PS-1015 y PS-1016

Programa Módulo de Psicología de los Procesos Laborales

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	Carlos Bustamante	L: 19 a 21:50
02	Carlos Arrieta	clas14@gmail.com	Gabriela Castro	M: 10 a 12:50
03	Tomás Vargas	tomas.vargas.ucr@gmail.com	Jessica Schosinsky y Kender Herrera	M: 19 a 21:50
01	Harlen Alpízar	harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr	Marianela Ledezma	L: 17:00 A 19:50
01	Efraín Cambronero	mcambar2@gmail.com		Sede Guanacaste

Profesora: Licda. Harlen Alpízar Rojas / **Cel.** 86711606

Horario de atención a estudiantes: Lunes 2:00 p.m a 4:00 p.m. (Previa cita)

Correo electrónico: harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr

Coprofesora: Licda. Marianela Ledezma Villalobos / **Cel.** 88942427

Horario de atención a estudiantes: Jueves 2:00 p.m. a 4:00 p.m. (Previa cita)

Correo electrónico: marianela.ledezmavillalobos@ucr.ac.cr

Horario de clases: Lunes 17:00 a 19:50

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

● **INTRODUCCIÓN**

Este módulo pretende que los y las estudiantes apliquen los principios de la psicología a las actividades comunes del lugar de trabajo, de tal forma que puedan realizar diversas intervenciones e investigación en distintas áreas de una organización y que puedan impactar de forma positiva en el desempeño organizacional, lo cual incluye múltiples elementos entre ellos la conducta, las actitudes, la motivación y el bienestar laboral por mencionar algunos.

Las organizaciones se encuentran en constante cambio, donde la mejora continua es de mucha importancia para poder ajustarse a un mundo cada vez más acelerado. La psicología laboral brinda



diversas herramientas que posibilitan a la organización poder gestionar este proceso vertiginoso de cambio en forma adecuada y generar comportamientos que impacten de la manera más eficaz.

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.

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

Al ingresar al módulo se parte de que los y las estudiantes deben:

1. Conocer las bases teóricas del desarrollo histórico de la psicología social, fundamentos de la psicología social y procesos grupales básicos.
2. Demostrar Conocimientos teóricos y metodológicos de la investigación psicológica (aplicación).
3. Demostrar la habilidad de intervención en forma efectiva en grupos de trabajo.
4. Manejar técnicas de diagnóstico y evaluación psicológica y grupal.
5. Utilizar adecuadamente técnicas/habilidades de facilitación en grupos.
6. Contrastar afirmaciones según evidencias.



● **II. PERFIL DE SALIDA**

-
- Al concluir los dos módulos de Psicología de los Procesos Laborales el o la estudiante estará en capacidad de:
 1. Identificar qué es la psicología del trabajo: objeto de estudio y trabajo.
 2. Aplicar los conocimientos adquiridos en psicología a la realidad organizacional.
 3. Relacionar estratégicamente los diversos elementos que debe tener presente para una intervención organizacional efectiva.
 4. Conocer el proceso de atracción de talento: perfiles de puestos, manuales de puestos, competencias, manuales de competencias, cómo reclutar (fuentes de reclutamiento), entrevista de selección, Assessment Centers (centros de evaluación).
 5. Comprender el proceso de inducción del trabajador a una organización y su posterior desarrollo en la misma.
 6. Describir la cultura organizacional: tener un entendimiento de lo que es y cómo se pueden realizar intervenciones que impacten la organización.
 7. Reconocer las diferencias y similitudes entre motivación y satisfacción laboral y su impacto en el desempeño organizacional.
 8. Conocer técnicas de evaluación del desempeño y cómo generar retroalimentación (feedback) de forma eficiente.
 9. Conocer diversos sistemas de compensación y beneficios que propicien la retención del talento en las organizaciones.
 10. Conocer elementos básicos de la regulación laboral actual con la nueva reforma laboral procesal.
 11. Adquirir principios básicos de administración de personal.
 12. Entender el proceso de retiro del trabajador.
 13. Desarrollar un personal branding que le facilite la inserción laboral.
 14. Identificar las claves del ejercicio profesional éticamente orientado en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.



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 en las organizaciones en los diferentes contextos laborales.

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. Módulo Psicología Procesos Laborales I. Primer Semestre 2019

Unidad 1. Qué es la Psicología del trabajo, concepto, objeto de estudio y ética.

Objetivos:

1. Determinar el trabajo como una praxis propia y natural del ser humano, su evolución y estado actual.
2. Explicar con sentido crítico las fortalezas y debilidades de los enfoques de la Psicología del trabajo en el contexto global.
3. Estudiar las principales áreas temáticas de la Psicología laboral y su aporte en el contexto socioeconómico actual.
4. Comprender el acercamiento del/a psicólogo/a del trabajo desde una perspectiva ética
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.



Contenidos:

Filosofía del trabajo

- Concepto, desarrollo histórico, perspectiva actual

Trabajo: fenómeno psicosocial

- La perspectiva psicosocial del Trabajo.
- Conceptualización de la Psicología del trabajo
- Ética en Psicología del Trabajo

Naturaleza de las organizaciones

- Modelos teóricos de las organizaciones
- Naturaleza de las organizaciones.

Unidad 2. Condiciones laborales actuales. Relaciones en el Trabajo y Ética laboral

Objetivos:

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. Conocer las nuevas formas de organización del trabajo, contratos de empleo, jornadas laborales etc. y su impacto en la vida laboral de las personas.
4. 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.
5. Entender y analizar los factores psicosociales y el impacto del empleo-desempleo.

Contenidos:

La Psicología de los Procesos Laborales en el contexto Global

- Factores condicionantes del mercado laboral.
- Otras formas de contratación laboral y su impacto en la persona trabajadora.



Desempleo y sociedad.

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

Unidad 3. Sistemas de gestión organizacional 1. Atracción del talento

Objetivos:

1. Describir y aplicar los aportes científicos de la Psicología del trabajo en los procesos de incorporación y selección de personas para integrarse en los contextos organizacionales.
2. Conocer el 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.

Contenidos:

Reclutamiento y Selección de personal:

- Concepto de reclutamiento y selección
- Análisis de puestos
- El proceso de selección de personal

Gestión por competencias

- Concepto de las competencias
- Análisis de las competencias por puestos



Unidad 4. Sistema del nivel Organizacional en los contextos laborales *(Algunos de los objetivos y contenidos de esta unidad se desarrollarán en el II semestre).*

Objetivos:

1. Describir e investigar los factores psicosociales que interactúan en los contextos laborales en la cultura organizacional, el clima laboral, la motivación, y el liderazgo.
2. Conocer y analizar los fundamentos de la cultura organizacional que enmarca el proceso de socialización laboral de las personas que se incorporan al proceso productivo.
3. 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.

○

Contenidos:

Cultura Organizacional

- La cultura en la organización.
- Tipos de cultura organizacional.

Clima Organizacional

- Concepto de clima organizacional.
- Métodos de investigación para la evaluación del clima laboral

Motivación Laboral y satisfacción laboral *

- Concepto de motivación y satisfacción
- Teorías de la motivación laboral

Liderazgo y estilo de Dirección *

- Naturaleza del liderazgo.
- Modelos de liderazgo y dirección



VI. UNIDADES TEMÁTICAS. Módulo Psicología Procesos Laborales II. Segundo Semestre 2019

Unidad 5. Sistemas de gestión organizacional (segunda parte). Los procesos de interacción grupal en las organizaciones.

Objetivos:

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.
2. Describir e investigar los factores psicosociales a nivel intra-grupal e, inter-grupal que interactúan en los contextos laborales y organizacionales de los procesos productivos en las organizaciones.
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.

Contenidos:

Grupos y Equipos de trabajo

- Naturaleza de los grupos. Definición y características.
- Tipos de grupos. Y equipos de trabajo

Conflictos laborales y Negociación

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

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

Objetivos:

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.

Contenidos:

Formación y capacitación

- Capacitación y aprendizaje en los contextos laborales
- 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.
- Diferentes enfoques en la evaluación del desempeño

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

Objetivos:

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.

Contenido:

La persona en el trabajo: emociones, valores y actitudes:

- Emociones y conducta laboral
- Concepto de actitud y compromiso

Estrés Laboral y síndrome de desgaste

- Naturaleza del estrés.
- Síndrome de desgaste laboral.

Acoso Laboral (mobbing)

- Concepto de acoso laboral
- Etapas del acoso laboral, fuentes y síntomas del acoso laboral



- Acoso sexual en las organizaciones

Salud ocupacional

- Efectos psicosociales en el trabajo.
- Riesgos de Trabajo y salud laboral.

El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida

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

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

Objetivos:

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:

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

- Renuncias, finalización del contrato laboral.

Jubilación. Retiro

- Proceso de Retiro.
- Factores psicosociales de la Jubilación.



Unidad 9. Personal Branding: Cómo desarrollar la “Marca personal” para tener un mejor posicionamiento en el mercado laboral (*Objetivos y contenidos de esta unidad se desarrollaron en el I semestre*).

Objetivos:

1. Analizar las expectativas que tiene el mercado laboral para los psicólogos.
2. Conocer las redes sociales y medios tecnológicos actuales que se utilizan para la inserción laboral o reclutamiento.
3. Conocer que es un “Personal Branding”.
4. Desarrollar un Personal Branding que posibilite a profesionales en psicología un mejor posicionamiento en el mercado laboral.
5. Construcción de currículos.

Contenidos:

- Concepto de Personal Branding y diferenciación con otros conceptos similares.
- Redes sociales.
- Elementos básicos para construir el Personal Branding.
- Elementos para el desarrollo del currículum vitae *

VII. METODOLOGÍA

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

Para lograr los objetivos de formación de los Módulos, se introduce una estrategia académica como base del modelo de enseñanza-aprendizaje. Dicha estrategia propone tres procesos en el aprendizaje, que se entrelazan dialécticamente.

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



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

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

El módulo de Psicología de los Procesos Laborales, estará disponible en el **Aula Virtual que brinda el portal de la UCR** (<https://mediacionvirtual.ucr.ac.cr/login/index.php>) será utilizado como complemento y apoyo didáctico. 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 actividades extra clase que serán de asistencia obligatoria en un horario a convenir (en la Escuela de Psicología y en la Sede de Occidente).

La utilización del Aula Virtual es obligatoria y tendrá un valor en la evaluación del curso. Será requisito que los y las estudiantes visiten el aula virtual al menos una vez por semana. En este espacio quedarán consignadas todas las actividades del curso, así como todas las lecturas y *links* a diferentes recursos pedagógicos.

Para el desarrollo de los contenidos de cada área temática, se han seleccionado diferentes lecturas con variedad de autores, sin embargo, las principales lecturas corresponden a los libros de texto que serán consultados en los dos semestres.

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. Se presenta en detalle en el siguiente apartado.

b) 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.

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

En los Módulos de Psicología de los Procesos laborales I y II se realizarán las prácticas profesionalizantes, 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, diagnóstico, diseño, intervención y/o ejecución por parte de los y las estudiantes en sub-grupos de **no más de tres estudiantes** con supervisión y apoyo permanente del equipo docente.

- 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.
- En el semestre anterior las y los estudiantes contactaron una/institución/empresa dentro de las **primeras tres semanas, a partir del inicio del módulo**. Esta fue una etapa de búsqueda y aproximación a las Organizaciones. Preferiblemente establecieron un contacto en la organización, que funciona como la posible contraparte de la práctica.

Durante este período de búsqueda, se asignaron lecturas de instrumentalización y apoyo sobre diferentes temas específicos de Psicología del Trabajo y las Organizaciones que prepararon 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 estuvo 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 empezaron a reconocer las áreas en que más frecuentemente se solicita la participación de la disciplina.

En concreto las tareas fueron:

1. Selección de la organización de práctica contactada previamente por los y las estudiantes y/o referidas por el equipo docente.
2. Visitas y confirmación de contactos en las 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.
3. Concertar la primera reunión con la contraparte de la organización interesada en la práctica (informar a la docente para posibilidad de acompañamiento).

Los requisitos para la escogencia de la organización fueron los siguientes:

1. Que sea una organización formalmente constituida, con al menos 3 años de encontrarse en el mercado.
2. Que la organización tenga un espacio físico constituido.
3. Que la empresa muestre interés y necesidad de acompañamiento en el área de la Psicología Organizacional.

Una vez realizada la selección de la organización para la práctica, con la supervisión y apoyo del equipo docente, es 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. Horario, espacio físico, cronograma a cumplir en el I semestre. (Objetivos, visitas, recopilación de información, 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 la docente del curso y entregada por escrito a la organización una vez cuente con el visto bueno de la docente.

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

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

En este sentido debe indicarse que, al tratarse de un proceso de inserción formal a una organización, después de iniciar con la práctica no es posible realizar cambios de grupo o disolver procesos, por cuanto se ha adquirido un compromiso con un ente que espera un producto y proceso de calidad. Si un estudiante no desarrolla el proceso práctico en la organización automáticamente pierde el curso.

Las producciones finales del avance 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 de avance escrito final.

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

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



- **Cuatro horas obligatorias** para asistencia a los centros prácticas, diseño de la propuesta y la investigación- intervención (**según bitácora**). El horario se propone a conveniencia del proyecto.
- **Tres horas** de asistencia presenciales a clases. 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 y entregables del curso.

- **Modalidades de práctica en las instituciones/organizaciones**

La práctica profesionalizante se establece en dos modalidades. 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, para el segundo semestre, es importante indicar que los contenidos podrían cambiar previo acuerdo con los y las estudiantes según las características de cada proceso práctico.

**IX. EVALUACIÓN Segundo Semestre 2019.**

La evaluación del Módulo de Psicología de los Procesos laborales para el Segundo Semestre del 2019, se establece en los siguientes componentes y sus respectivos porcentajes:

RUBROS DE EVALUACIÓN	Valor porcentual	Tipo de evaluación
EVALUACIONES GENERALES		
Quices o guías de trabajo (13, 1,5% c/u)	19,5%	Individual
Investigaciones extra clase (2) 4% n. 1 // 2,5% n. 2	6,5%	Individual / Grupal
Entrevista a persona Encargado/a de RRHH	10%	Individual
Informe 7,5%		
Exposición en clase 2,5%		
Asistencia a conferencia de Cátedra en la Sede Rodrigo Facio (1)	4%	Individual
Exposición "Factores de Riesgo Laboral"	7,5%	Grupal
Taller "Personal Branding"	2,5%	
Investigaciones psicología laboral	20%	Grupal
Avances (2) 5,5% / 2,5 % (1er avance) y 3% (2do avance)		
Exposiciones abiertas a la comunidad universitaria 5% (carteles cientifi.)		
Supervisiones (3) 4,5% / 1,5% c/u		
Entrega de trabajo final 5% (Artículo para publicación)		
PRÁCTICA PROFESIONAL (30%)		
Asistencia a supervisiones con la docente (Al menos 3) 1% c/u	3%	Individual
Bitácora de asistencia a la organización, supervisiones y reuniones grupales (con firma)	2%	Individual
Resumen de trabajo I semestre	2%	Grupal
Avances de trabajo escrito de práctica (2 avances) 3% c/u	6%	Grupal
Informe final de práctica	10%	Grupal
Exposición final de práctica	5%	Grupal
Informe de devolución a la organización (con carta firmada por contraparte)	2%	Grupal
TOTAL	100%	

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).



En la ademda del curso se puede observar el detalle de cada uno de los rubros de evaluación del curso, así como el cronograma de trabajo propuesto.

X. REFERENCIAS

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).

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. (1946).

Doo 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.

Carballo, P. (2005). Flexibilidad laboral: 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).

Gobierno de Costa Rica. (2017). Ley 9343 Reforma Procesal Laboral.

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). (SIN PDF)

Ibañez, C. (1992). De la selección de personal a la psicología organizacional: una reflexión sobre la evolución de la psicología del trabajo y su estatus actual. Revista de Historia de la Psicología, 13(2-3), 85-89.

INEC. (2018). Encuesta continua de empleo cuarto cuatrimestre 2017

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. (SIN PDF)

MTSS. (2017). Instructivo Prensa Reforma Procesal Laboral.

MTSS. (2018). Listas salarios mínimos Costa Rica 2018.

Outsourcing y Bechmarketing: Romero, J. (S.F.). La externalización de actividades laborales. Universidad de Costa Rica.

PeopleLinks. (S.F.) Modelo de Entrevista por competencias.

Ramos, C., Peiró, J., y Ripoll, P. Condiciones de trabajo y clima laboral (1996). En Prieto, F., y Peiró, J. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Editorial Síntesis S.A. (Capítulo 2, p. 37-91).



- 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). (SIN PDF)
- 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).
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Cultura Organizacional. En Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. (Capítulo 3, p. 72-96).
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Cultura Organizacional. En Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. (Capítulo 6, p. 172-206).
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Cultura Organizacional. En Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. (Capítulo 7, p. 212-243).
- 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 disponibles en acuerdo con el(a) docente respectivo(a) (P.e. Aula Virtual)

OTRAS REFERENCIAS RECOMENDADAS

- Alles, M. A. (2000). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGrawHill.
- De Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la Selección de Personal con Éxito*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.
- Kolb, D. A. (1977). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Prentice-Hall. Hispanoamericana, S.A.



- Davis, K. y Newstrom, J. (2000) *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGrawHill.
- Dessler, G. (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 A. (2005) *Trabajo, Individuo, Historia*. Argentina: Ediciones Herramienta.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2000). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Levy-Leboyer, C. (1997) *Gestión de competencias*. Gestión 2000.
- Muchinsky, P. M. (2000) *Psicología aplicada al Trabajo*. Editorial Paraninfo: México.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (1998) *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Robbins, S.(1998) *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rogers, R. (2004). *Realizing the promise of Performance Management*. DDI Press, Pittsburgh.
- Schvarstein, L. (2002). *Psicología Social de las Organizaciones*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Vallejo, R. y Donoso, J. (1998). *Psicología del Trabajo* España: Editorial Pirámide.

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

Journal of Managerial Psychology

Journal of Occupational and Organizational Psychology

Personnel Psychology

Professional Psychology: Research and practice

Professional Psychology: Research and practice