



I CICLO 2020
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	Profesor (a)	Horario
01	Luis Garnier	luis.garnier@gmail.com	Jessica Schosinsky	L:19 a 21:50pm
02	Karla González	kgonzalez@betalento.com	Aurimar González	M: 9 a 11:50am
03	Tomás Vargas	tomas.vargas.ucr@gmail.com	Gabriela Montero	M:19 a 21:50pm
04	Carlos Bustamante	cbustamanteb@hotmail.com	María Paula Brenes	L: 16 a 18:50pm
01	Harlen Alpízar	harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr		J: 14 a 16:50pm
01	Luis Castellón	lcastellon1@gmail.com		Sede Guanacaste

Profesora: Licda. Harlen Alpízar Rojas / Cel. 86711606

Horario de atención a estudiantes: Jueves 1:00 p.m. a 2:00 p.m. (Plataforma Zoom)

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

Horario de clases: Jueves 3:00 p.m. a 5:50 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

INTRODUCCIÓN

Este módulo pretende que los y las estudiantes apliquen los principios de la psicología en la realidad de las organizaciones de diversos sectores laborales del país, de tal forma que puedan realizar procesos de investigación, diagnóstico e intervención que puedan impactar de forma positiva en el desempeño organizacional.

Se busca 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.





OBJETIVOS

1. Brindar recursos conceptuales, metodológicos y prácticos para describir, analizar e interpretar críticamente los fundamentos de la Psicología de los Procesos Laborales de cara a la realidad.
2. Desarrollar 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 de los Módulos.
3. 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.

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 aplicada.
3. Manejar técnicas de diagnóstico, intervención y evaluación psicológica y grupal.
4. Utilizar adecuadamente técnicas/habilidades de facilitación en grupos.
5. Contrastar afirmaciones según evidencias.

PERFIL DE SALIDA

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

1. Comprender qué es un sistema organizacional y su dinámica.
2. Aplicar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en psicología, a la realidad organizacional.
3. Conocer los procesos de atracción de talento: perfiles y manuales de puestos, procesos de reclutamiento (fuentes de reclutamiento, headhunting), procesos de selección (metodologías de selección, tipos de entrevistas, enfoque de gestión por competencias).
4. Comprender el proceso de inducción del trabajador a una organización y su posterior desarrollo en la misma mediante políticas y procesos de capacitación y entrenamiento.
5. Describir la cultura organizacional: tener un entendimiento de lo que es y cómo se pueden realizar intervenciones que impacten la organización.





6. Reconocer las diferencias y similitudes entre motivación y satisfacción laboral y su impacto en el desempeño organizacional.
7. Aplicar técnicas de gestión del desempeño y prácticas de realimentación de forma eficiente.
8. Conocer diversos sistemas de compensación y beneficios que propicien la retención del talento en las organizaciones.
9. Identificar los factores tanto individuales como grupales que intervienen en el desempeño laboral (estrés, formas de acoso, roles laborales, salud, entre otros).
10. Conocer elementos básicos de la regulación laboral actual con base en la nueva Reforma Procesal Laboral.
11. Comprender las diferentes formas del ejercicio del liderazgo y el impacto en la dinámica laboral.
12. Conocer los procesos y efectos de la desvinculación laboral (renuncias, finalización de contratos, jubilación).
13. Desarrollar estrategias de 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.

CONTENIDOS: Los contenidos del primer semestre se desarrollarán en las Unidades 1 a 6. El resto de las Unidades serán abordadas durante el segundo semestre.

Unidad 1. Introducción

- Qué es trabajo
- Psicología del Trabajo
- Características de las organizaciones, sistemas y procesos
- Desempeño organizacional: concepto, resultados y conductas

Unidad 2. Ética y sostenibilidad organizacional

- Sostenibilidad y responsabilidad social
- Filantropía
- Derechos Humanos y trabajo digno
- Estudio de casos





Unidad 3: Cultura y clima organizacional

- Concepto de Cultura Organizacional
- Características básicas de la cultura organizacional
- Valores organizacionales
- Tipos clásicos de cultura organizacional
- Concepto de clima organizacional
- Métodos de investigación para la evaluación del clima laboral
- Gestión del cambio organizacional

Unidad 4: Liderazgo

- Concepto de liderazgo
- Enfoques/tipos/estilos de liderazgo
- Modelos principales de liderazgo
- Cómo formar líderes en la organización

Unidad 5: Gestión por competencias

- Concepto de las competencias
- Modelo de gestión por competencias
- Incidentes críticos

Unidad 6: Reclutamiento y Selección

- El proceso de reclutamiento y selección
- Análisis de puestos
- Uso de test psicométricos
- Entrevista conductual basada en competencias
- Perfil de puesto por competencias
- Anclajes conductuales para evaluación
- Centros de Evaluación (Assessment Centers)
- Imagen del empleador





Unidades que serán cubiertas en el segundo semestre:

Unidad 7: Grupos y equipos de trabajo

Unidad 8: Conflictos laborales y negociación

Unidad 9: Entrenamiento y desarrollo

Unidad 10: Gestión del desempeño

Unidad 11: Calidad de vida y bienestar laboral

Unidad 12: Retiro de la organización

Unidad 13: Personal branding: cómo desarrollar su marca personal

CRONOGRAMA

El cronograma general servirá como una guía respecto a la cantidad de semanas estimada y la secuencia sugerida del abordaje de las unidades. Para el desarrollo específico del curso en la Sede de Occidente, en el anexo 1 al programa se presenta el cronograma respectivo, con las fechas y lecturas de cada semana, entregas y demás evaluaciones.

SEMANA	TEMA
9 al 13 marzo	Presentación del Módulo e introducción general
16 al 20 marzo	Introducción a conceptos básicos
23 al 27 marzo	Etica y Sostenibilidad
30 marzo al 3 abril	Etica y Sostenibilidad
6 al 10 abril	Semana Santa
13 al 17 abril	Cultura y clima organizacional
20 al 24 abril	Cultura y clima organizacional
27 abril al 1 mayo	Cultura y clima organizacional
4 al 8 mayo	Liderazgo
11 al 15 mayo	Liderazgo
18 al 22 mayo	Gestión por competencias
25 al 29 mayo	Gestión por competencias
1 al 5 junio	Gestión por competencias
8 al 12 junio	Reclutamiento y selección
15 al 19 junio	Reclutamiento y selección
22 al 26 junio	Reclutamiento y selección
29 junio al 3 julio	Reclutamiento y selección
6 al 10 julio	Exámenes finales – presentaciones
13 al 17 julio	Exámenes finales – presentaciones





DIDÁCTICA

Como se apuntó anteriormente, los Módulos de Psicología de los Procesos Laborales I y II se desarrollan en trece unidades 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 sistémicamente.

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 el cuerpo docente con las presentaciones de temas por parte del estudiantado. 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>) como complemento y apoyo didáctico (verificar con cada grupo el acceso al aula virtual). 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 módulo, así como todas las lecturas y enlaces a diferentes recursos pedagógicos. **Aunado a lo anterior, a partir de la situación de salud que enfrenta el país, este espacio se convertirá en la forma oficial de desarrollar el curso durante el tiempo que las autoridades universitarias así lo dispongan.**

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 al menos una conferencia o actividad que serán de asistencia obligatoria en un horario a convenir. 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*)

La práctica profesional del curso no podrá desarrollarse en este semestre por la situación que enfrenta el país.

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 al aula virtual reflexiones y vivencias concretas de estas los procesos de la Psicología Laboral.

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

EXPERIENCIA PROFESIONALIZANTE (PRÁCTICAS) / GUÍAS METODOLÓGICAS

La práctica profesional del curso no podrá desarrollarse en este semestre por la situación que enfrenta el país, por lo que en su lugar y para abarcar el 40% correspondiente las y los estudiantes de forma individual o en parejas desarrollarán guías metodológicas de los diferentes contenidos del curso en este I semestre.

Definiremos guía metodológica como el documento técnico que describe el conjunto de normas y pasos a seguir en los trabajos relacionados con los sistemas de información (U Politécnica de Valencia). En el caso específico del curso realizaremos guías metodológicas de los pasos, procesos y fases relacionados a la gestión de las diferentes áreas de la Psicología Laboral que se van a desarrollar en el módulo durante este I semestre.

Las guías metodológicas servirán para tener un acercamiento con los procesos de la Psicología Laboral, además de que se constituirán en insumos para las prácticas del II semestre que versen en estas temáticas. Parte importante de este trabajo es la presentación formal del manual (parte escrita) y para la exposición la búsqueda de una forma creativa de presentación (ya sea presencial o virtual según la situación país).





SISTEMA GENERAL DE EVALUACIÓN MÓDALIDAD VIRTUAL (Semestre I, 2020)

Rubro	Porcentaje	Tipo de evaluación
Ejercicio y tareas varias		
– Investigaciones extra clase (2) 2% c/u)	4%	Individual- parejas
– Análisis de tesis Psicología Laboral	5%	Individual
Aprovechamiento semanal		
– Quices o guía de trabajo en el aula (12) (1,75%)	21%	Individual
I Examen		
– Portafolio de empresa ficticia Avances (4) 2,5% c/u / 10% Entrega final de portafolio (5%)	15%	Individual- Parejas
II Examen		
– Investigación Psicología Laboral (II Examen) Avances (3) 5% (2,5% c/u) Entrega final avance 5% Exposición de avance 2,5% Supervisiones (2) 2,5% (1,25% c/u)	15%	Individual- Parejas- Tríos
GUÍA METODOLÓGICA - ENSAYO		
Contrapropuesta de guía inicial 3% Supervisiones (2) 5% (2,5% c/u) Avances de guía (3) 12% (I: 3,5% / II: 5% / III: 3,5%) Guía metodológica final (escrito) 10% Presentación final (exposición) 5%	35%	*Asistencia virtual a su- pervisiones es individual
CONTACTO Y DEFINICIÓN DE LUGAR DE PRÁCTICA		
Primer contacto y definición de lugar de práctica para el II semestre	5%	Individual- Parejas- Tríos
		100%



Se les recuerda 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).

Las actividades académicas deberán ser desarrolladas mediante una sana discusión y proponiendo la confrontación constructiva, en un marco de respeto mutuo entre todas las personas participantes del módulo. Adicionalmente, la Escuela de Psicología ha desarrollado una infografía sobre el Hostigamiento Sexual, la cual será revisada en clase.

BIBLIOGRAFÍA

Las lecturas obligatorias estarán disponibles en acuerdo con el equipo docente respectivo (P.e. Aula Virtual)

LIBROS DE TEXTO:

- Aamodt, M. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Belmont, CA, Wadsworth. (Este libro está disponible en español)
- Alcóver, C. M. (Coord.) (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid, McGraw-Hill.
- Alcóver, C. M. (Coord.). (2012). *Psicología del Trabajo*. UNED. Madrid.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. México D.F.
- Daniels, A. y Daniels, C. (2007). *Measure of a Leader: The Legendary Leadership Formula for Producing Exceptional Performers and Outstanding Results*. McGraw-Hill. New York.
- Griffiths, B. y Washington, E. (2015). *Competencies at Work: Providing a common language for talent management*. Business Expert Press. New York.
- Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional: Enfoque latinoamericano*. México, Pearson. (El libro está disponible en la Biblioteca Carlos Monge, UCR)





OTRAS REFERENCIAS RECOMENDADAS

- Alles, M. A. (2000). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Austin, J. y Garnier, L. (1998). *The Virtual Office: A Behavior Engineering Model (BEM) Perspective*. Performance Improvement Quarterly. Vol.11, No.4
- Campion, M., Fink, A., Rugeberg, B., Carr, L., Phillips, G. y Odman, R. (2011). *Doing competencies well: Best Practices in Competency Modeling*. Personnel Psychology. Vol.64.
- Castaño, M., Merced, G. y Prieto, J. (2011). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal (R&S)*. Colegio oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid.
- 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.
- Gifford, J. (2014). *Our minds at work: Developing the Behavioural Science of HR (research report)*. Chartered Institute of Personnel and Development. London.
- 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.
- Malott, M. (2006). *Paradoja del cambio organizacional: Estrategias efectivas con procesos estables*. Editorial Trillas. Madrid.
- 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.
- Schiemann, W. y Ulrich, D. (2017). *Rise of HR-New Mandates for I-O*. Industrial and Organizational Psychology. Vol.10, No.1.
- Schnidman, A., Hester, L. y Pluntke, P. (2017). *Global Recruiting Trends 2017*. LinkedIn Talent Solutions.
- Schvarstein, L. (2002). *Psicología Social de las Organizaciones*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Sibaja, J., Prado, J. y Vindas, A. (2016). *Análisis de la demanda laboral de profesionales en Psicología en Costa Rica durante el período 2012-2014*. Revista Costarricense de Psicología, Vol.35, No.1.



- Thornton III, G. y Lievens, F. (2015). *Theoretical principles relevant to Assessment Center Design and Implementation. Chapter 11.* In: Assessment Centres: Unlocking for Growth (2nd Edition). Randburg: Knowres.
- Ulrich, D. (2016). *Creating a winning culture: next step for leading HR professionals.* Strategic HR Review, Vol 15.
- Ulrich, D. (2016). *HR at crossroads.* Asia Pacific Journal of Human Resources. Vol. 54.
- Vargas, T. (2005). *La entrevista conductual en la selección de personal: antecedentes y fundamentos.* Revista Costarricense de Psicología, Vol.24, No.37.
- Vargas, T. y Mora, R. (2016). *Efecto de la cultura organizativa en la innovación: un estudio empírico.* Ciencias Económicas, Vol. 34, No.2.
- 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

Journal of Organizational Behavior Management

Personnel Psychology

Professional Psychology: Research and Practice

Aviso especial: La revista Wimblu recibe artículos y ensayos científicos sin restricción temática durante todo el año lectivo universitario. Pueden consultar normas de publicación en el siguiente link: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/about/submissions>.

