



II CICLO 2021
PS-1015 y PS-1016

Programa Módulo de Psicología de los Procesos Laborales

4 créditos: 3 horas de trabajo sincrónico/asincrónico en forma virtual, 4 horas de práctica (virtual) y
5 horas trabajo extra clase

Curso propio carrera de Bach. y Lic. en Psicología

Grupo	Profesor(a)	Correo electrónico	Profesor (a)	Horario
01	Luis Garnier	luis.garnier@gmail.com	Natalia Ramírez	L: 19 a 21:50 pm
02	Carlos Bustamante	cbustamanteb@hotmail.com	María Paula Brenes	L: 16 a 18:50 pm
03	Karla González	kgonzalez@betalento.com	María Paula Brenes	M: 9 a 11:50 am
04	Jessica Schosinsky	jessica@schosinsky.com	Mauricio Bolaños	L: 19 a 21:50 pm
01	Harlen Alpízar	harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr		Sede Occidente K: 17 a 19:50
01	Efraín Cambroner	m.cambar2@gmail.com		Sede Guanacaste S: 9 a 11:50

Sede de Occidente:

Docente: M.Sc. Harlen Alpízar Rojas / Cel. 86711606

Horario de clase: K 17:00 a 19:50

Horario de atención a estudiantes: J 17:00 a 19:00 (Previa cita)

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

Modalidad 100% virtual con 0% grado de presencialidad, a través de la Plataforma de Mediación
Virtual UCR





INTRODUCCIÓN

Este módulo es una continuación de los contenidos y el proceso realizado en el primer módulo de Procesos Laborales. Similarmente, el propósito es 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.

En vista de la situación actual de emergencia sanitaria que afecta todas las actividades del país y de la universidad, el Módulo contará con sesiones sincrónicas, mediante la convergencia espacial y temporal de las personas participantes y otras actividades asincrónicas, que serán especificadas por cada docente de acuerdo con el cronograma particular de cada grupo. Adicionalmente, relacionaremos cada Unidad temática con los cambios sociales que se han dado a raíz de la pandemia, enfatizando su impacto en el ámbito organizacional. Esto se hará a través de un proceso de co-creación entre el estudiantado y el cuerpo docente.

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.
4. Generar espacios de reflexión y análisis sobre la labor y aportes de la Psicología Laboral en la pandemia y postpandemia.





Página 3

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.
6. Demostrar conocimientos conceptuales y de aplicación inmediata relativos a gestión por competencias, organización como sistema, reclutamiento y selección, clima y cultura organizacional, y liderazgo (todos elementos vistos en el Módulo 1 de Procesos Laborales).

PERFIL DE SALIDA

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

1. Comprender que 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.



Nuestra
salud mental
|importa|



Página 4

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 segundo semestre parten del hecho de que las Unidades 1 a 6 fueron cubiertas durante el primer semestre, aunque cada docente podrá crear los procesos de repaso necesarios.

Unidad 1. Introducción

Unidad 2. Ética y sostenibilidad organizacional

Unidad 3: Cultura y clima organizacional

Unidad 4: Liderazgo

Unidad 5: Gestión por competencias

Unidad 6: Reclutamiento y Selección

Para este segundo semestre los contenidos temáticos son los siguientes:

Unidad 7: Personal branding: cómo desarrollar su marca personal (2)

- Concepto de personal branding
- Construyendo mi marca personal (Redes Sociales / Networking)
- Etiqueta en la comunicación profesional
- Diseño de curriculum

Unidad 8: Gestión del desempeño (2)

- Sistema global del desempeño
- Métodos de evaluación del desempeño
- Indicadores del desempeño



Nuestra
salud mental
| importa |



Página 5

Unidad 9: Entrenamiento y desarrollo (2)

- Identificación de necesidades de capacitación en la organización
- Diseño de planes de capacitación y evaluación de la eficacia
- Evaluación, desarrollo del talento humano y carrera profesional (planes de desarrollo profesional y planes de sucesión)

Unidad 10: Gestión del Cambio (1)

- Tipos de organizaciones y cambio organizacional
- Modelos de gestión del cambio organizacional
- Diversidad, equidad e inclusión laboral

Unidad 11: Compensación y Beneficios (2)

- Métodos de clasificación de puestos
- Esquemas de compensación
- Tipos de beneficios y su contextualización en las organizaciones

Unidad 12: Salud Ocupacional y Bienestar Laboral (2)

- Salud ocupacional: Efectos psicosociales, riesgos del trabajo y salud laboral
- Estrés laboral, burnout y balance vida-trabajo. (ser puntuales en el tema permite abarcarlo en menos tiempo)

Unidad 13: Conflictos laborales y negociación (1)

- Naturaleza de los conflictos laborales
- Negociación y Resolución Alternativa de Conflictos

Unidad 14: Retiro de la organización (1)

- Tipos de salida de la organización
- Despido / Suspensión de contratos
- Manejo de recortes de personal



Nuestra
salud mental
| importa |



CRONOGRAMA

El cronograma general servirá como una guía respecto a la cantidad de semanas estimada y la secuencia sugerida del abordaje de las unidades. El mismo podrá ser modificado por cada equipo docente y en previa comunicación con los estudiantes, siempre que el mismo cubra las unidades en cuestión.

SEMANA	TEMA
16 al 20 agosto	Presentación del Módulo e introducción general
23 al 27 agosto	Personal Branding
30 agosto al 3 setiemb	Personal Branding
6 al 10 setiembre	Gestión del desempeño
13 al 17 setiembre	Gestión del desempeño
20 al 24 setiembre	Entrenamiento y desarrollo
27 setiembre al 1 octub	Entrenamiento y desarrollo
4 al 8 octubre	Gestión del cambio
11 al 15 octubre	Semana de “respiro”
18 al 22 octubre	Compensación y beneficios
25 al 29 octubre	Compensación y beneficios
1 al 5 noviembre	Salud ocupacional y bienestar laboral
8 al 12 noviembre	Salud ocupacional y bienestar laboral
15 al 19 noviembre	Conflictos laborales y negociación
22 al 26 noviembre	Retiro de la organización
29 nov al 3 diciemb	Exámenes finales - presentaciones
6 al 11 diciembre	Entrega de promedios

DI DÁCTICA

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 virtual sincrónica o asincrónica 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.

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 de forma virtual 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*)

Los y las estudiantes, bajo la supervisión del equipo docente, harán una práctica profesionalizante en modalidad virtual tomando en cuenta la coyuntura actual en donde podrán ejercitar sus competencias a través de la vivencia concreta aún y cuando sea en forma virtual. Se espera el desarrollo de sus competencias integrando, reflexionando críticamente y desarrollando nuevas estrategias para abordar los entornos laborales desde los recursos y aportes de la psicología del trabajo y las organizaciones, siempre considerando el contexto actual de emergencia sanitaria, pero también balanceando las limitaciones y las ventajas que dicho contexto ofrece.

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 estas prácticas profesionalizantes en las organizaciones.





En los espacios de clase virtual sincrónica o asincrónica 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.

EXPERIENCIA PROFESIONALIZANTE (PRÁCTICAS VIRTUALES)

En el Módulo de Psicología de los Procesos Laborales II se realizarán las prácticas profesionalizantes en modalidad virtual, 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. Este proceso podrá ser una continuación de la práctica virtual iniciada en el Módulo en el primer semestre, o una nueva experiencia profesionalizante según el alcance y progreso del trabajo.

La ejecución de la práctica profesionalizante conlleva un proceso de aproximación, diseño, intervención y ejecución por parte de los y las estudiantes en subgrupos 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, pero, en este caso, desde una modalidad virtual debido a la situación mundial.

En el caso de los procesos prácticos que den inicio en el II ciclo, primeramente, deberán contactar una institución/empresa dentro de las **primeras dos semanas, a partir del inicio del módulo**. Esta es una etapa de búsqueda y aproximación a las organizaciones, a menos que los grupos de trabajo continúen con la misma organización con la que iniciaron durante el primer semestre. Las organizaciones deberán ser propuestas por el subgrupo de estudiantes y deberán tener las siguientes características mínimas que, de acuerdo con la experiencia, son necesarias para maximizar la experiencia profesionalizante, tal y como se propuso en el primer semestre:

- 5 años de estar funcionando en el ámbito organizacional
- Mínimo con una cantidad de 20 personas trabajando para la organización
- Contar con al menos una persona encargada de aspectos relacionados con la gente (recursos humanos) y que funcionará como la contraparte de la práctica

*** Para el caso de la Sede de Occidente estos requisitos podrán ser revisados dependiendo de la organización y con el objetivo de responder a organizaciones del área de impacto en la Región de Occidente.**





Página 9

Se espera que, a partir de la primera semana, los y las estudiantes deberán iniciar la práctica profesionalizante bajo modalidad virtual (esto puede variar dependiendo de factores a valorar con el cuerpo docente).

En concreto las tareas serán:

1. Selección de la Organización de práctica contactada previamente por los y las estudiantes y/o referidas por el equipo docente, o bien contacto con la organización para la continuación de la práctica del primer semestre.
2. Coordinación 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, lo cual puede ser una confirmación en caso de continuar con el proceso del primer semestre
3. Concertar la primera reunión virtual con la contraparte de la organización este semestre para iniciar o retomar la práctica con el debido plan de acción.

Será responsabilidad de las y los estudiantes:

1. Establecer y clarificar junto con la contraparte los objetivos y las condiciones del proyecto.
2. Determinar los productos, resultados esperados, modalidad del proyecto, tema, manejo de información, alcances y cualquier otro componente relevante.
3. Horario, modalidad de trabajo, cronograma a cumplir en el II semestre. (Objetivos, tipo de contacto, recopilación de información, etc.)
4. La práctica profesionalizante será formalizada con cada organización, a través de una Propuesta de Intervención la cual deberá revisarse por el cuerpo docente y aceptada por la contraparte. Si la organización requiere una carta formal de práctica, la misma se hará acorde con los requerimientos formales de solicitudes que presenten dichas organizaciones. (El equipo docente proporcionará el formato de la carta elaborada para este efecto de ser necesario). Si este proceso de formalización ya se hizo en el primer semestre y continúa la práctica este segundo semestre, no es necesario ejecutar este paso.

Las prácticas por lo general pueden adquirir dos formas: a) la realización de tareas regulares, programadas por la organización para lograr un fin (comúnmente conocida como “pasantía”), y b) el abordaje de una situación concreta que la organización desea trabajar, en forma de un proceso de proyecto de trabajo. Bajo cualquier de las dos modalidades, debe presentarse la Propuesta de Intervención. Para ambas modalidades (pasantía o propuesta de intervención), se deberá presentar al final del segundo semestre, un Informe Ejecutivo (formato en el aula virtual o enviado por el cuerpo docente) dirigido a la organización.





El equipo docente ofrecerá un horario de atención virtual a los subgrupos de estudiantes para la supervisión requerida. Además, cada subgrupo deberá entregar un avance bisemanal (guía proporcionada en el aula virtual o enviado por el cuerpo docente) con el progreso de la práctica. 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. Esto independientemente de si hay un cambio de grupo o docente durante el segundo semestre.

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. Asimismo, se deberá realizar la devolución de los resultados oral y escrita del trabajo práctico a los representantes de la organización, que será registrada con una evaluación formal del proceso y del desempeño del estudiantado. Esto representa un requisito para la nota final de la práctica del Módulo.

En concreto y tomando en cuenta el contexto actual y para realizar prácticas virtuales considerar lo siguiente:

1. Deben cumplirse todos los lineamientos estipulados por la Universidad de Costa Rica en el contexto actual de emergencia sanitaria
2. Las prácticas serán en modalidad virtual
3. Deben presentarse informes quincenales donde se especifican las reuniones y acuerdos con el contacto de la empresa, así como los avances de estos acuerdos. Las supervisiones constantes son altamente sugeridas para aprovechar la experiencia del cuerpo docente en la ejecución de la práctica profesionalizante
4. Las prácticas, que pueden realizarse de manera virtual, pueden abordar temas como:
 - a. Elaboración de Manuales de Puestos
 - b. Elaboración de Perfiles de Puestos
 - c. Programas o Procesos de Capacitación
 - d. Estudios de clima organizacional
 - e. Elaboración de Manuales
 - f. Protocolos de intervención ante crisis organizacionales (para Dirección, Gerencia y Mandos Medios)
 - g. Encuesta de calidad de vida (por ejemplo, impacto de la situación actual sanitaria)
 - h. Otros análogos para valorar con el equipo docente

La carga horaria estimada 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 virtual a los centros de las prácticas, diseño de la propuesta y la investigación- intervención (**según informe bisemanal**). El horario se propone a conveniencia del proyecto.
- **Tres horas** de asistencia virtuales a clases. Participación (ver evaluación). Durante el primer semestre 2021, este horario se distribuirá entre actividades sincrónicas y asincrónicas en acuerdo con Circular interna EPs-1-2021.
- **Cinco horas** destinadas a: supervisión de la práctica (programada en horario de atención del equipo docente), realización de lecturas y elaboración de trabajos extra clase.

II CONGRESO INTERNACIONAL DE PSICOLOGIA (ACTIVIDAD PRE-CONGRESO)

La Cátedra del Módulo de Procesos Laborales está organizando la actividad Pre-Congreso del II Congreso Internacional de Psicología que se desarrollará virtualmente, el sábado 6 de noviembre de 8 am a 4 pm. Se espera que los y las estudiantes del Módulo asistan y tomen nota de las conferencias y mesas redondas, para que luego elaboren un resumen de los temas, el cual tendrá un porcentaje de la nota final. Esta actividad pre-congreso es gratuita para las personas estudiantes del Módulo de Psicología de los Procesos Laborales II.

SISTEMA GENERAL DE EVALUACIÓN (Semestre II, 2021)

RUBROS DE EVALUACIÓN	VALOR PORCENTUAL	TIPO DE EVALUACIÓN
EJERCICIOS, TAREAS VARIAS Y APROVECHAMIENTO SEMANAL	33%	
Quices o guías de trabajo en el aula (11 / 2% c/u) Consistirán en lecturas, mapas conceptuales, estudios de caso, ejercicios grupales que serán desarrollados y presentados en el aula. *Se entiende que para el aprovechamiento semanal cada estudiante debe asistir a las clases sincrónicas del módulo en el horario establecido	20%	Individual
Guías de trabajo de clases asincrónicas (2) (4% c/u)	8%	Individual
Entrevista a persona Encargado/a de RRHH Video exposición 5%	5%	Individual
TRABAJO DE SÍNTESIS DEL PRE-CONGRESO	10%	Individual



Nuestra
salud mental
| importa |



INVESTIGACIÓN			
Investigaciones psicología laboral			Grupal
Avances (2)	5% / 2,5 % c/u	17%	
Exposición final	5%		
Supervisión (1)	2%		
Entrega de trabajo final (Artículo)	5%		
PRÁCTICA PROFESIONAL		40%	
Asistencia a supervisiones con la docente (Al menos 2)	2,5% c/u	5%	Individual
Bitácora bisemanal de asistencia a supervisiones, avance del trabajo y reuniones grupales (5) / (1% c/u)		5%	Individual
Revisiones de avances de práctica (2 revisiones al menos)	2,5% c/u	5%	Grupal
Informe final de práctica / Incluye informe de devolución a la org.		10%	Grupal
Presentación final de práctica		10%	Individual/ Grupal
Feedback de la organización		5%	Individual
TOTAL		100%	
** En el caso de práctica que den inicio en el II semestre se acordará con los/as estudiantes el procedimiento a seguir, que siempre deberá incluir una propuesta de intervención.			

La devolución de los trabajos revisados se realizará conforme lo estipula el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil:

ARTÍCULO 22. Debe observarse el siguiente procedimiento, en relación con la calificación, entrega e impugnación de los resultados de cualquier prueba de evaluación, salvo disposición expresa en contrario:

- a. *El profesor debe entregar a los alumnos las evaluaciones calificadas y todo documento o material sujeto a evaluación, a más tardar diez días hábiles (2 semanas) después de haberse efectuado las evaluaciones y haber recibido los documentos; de lo contrario, el estudiante podrá presentar reclamo ante el director de la unidad académica.*

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 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).



Nuestra
salud mental
|importa|



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.

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL 

Definición
Es una conducta indeseada, de naturaleza sexual, que provoca efectos perjudiciales en quien la recibe.

Importancia

- Es una forma de violencia y violación a nuestros derechos humanos.
- Es más frecuente y grave de lo que creemos.
- Existe una gran dificultad para identificarlo, debido a que sus manifestaciones son comunes, cotidianas y toleradas culturalmente.

Manifestaciones
Sonidos, mensajes de texto, propuestas sexuales, invitaciones insistentes a salir, toqueteos, besos, abrazos, requerimientos de favores sexuales a cambio de beneficios, amenazas implícitas o explícitas, exigencia de una conducta, acercamientos con intenciones sexuales o románticas, entre otras.

¿A quienes aplica?

- Cualquier persona que forme parte de la comunidad universitaria, integrada por personal docente, administrativo y población estudiantil.
- Quienes posean relaciones contractuales, no laborales, con la Universidad de Costa Rica (servicios subprofesionales, subcontratación convenios e intercambios)

¿Dónde buscar ayuda?

- Equipo interdisciplinario del CIEM: Es una acción afirmativa que la UCR ha instalado como apoyo Psico-legal para todxs lxs personxs que pertenecen a la comunidad universitaria.
- **Contacto: 2511-1953. ciem@ucr.ac.cr**
- Comisión Institucional contra el HS: Órgano de la UCR en donde se realizan las denuncias de hostigamiento sexual. **Contacto: 2511-4898**

Reglamento contra el Hostigamiento Sexual 



- El Equipo Interdisciplinario contra el Hostigamiento Sexual de la UCR brinda acompañamiento emocional y asesoría legal a víctimas de hostigamiento sexual en Universidad de Costa Rica. Si usted lo requiere puede solicitar una cita al teléfono: 2511-1909 o al e-mail: equipocontrahostigamientosexual@ucr.ac.cr (en la siguiente página se encuentra infografía y se debe firmar documento de que fue vista la información en conjunto con el programa del curso).
- 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>



Nuestra salud mental importa



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., Ruggeberg, B., Carr, L., Phillips, G. y Odman, R. (2011). *Doing competencies well: Best Practices in Competency Modeling*. Personnel Psychology. Vol.64.



Nuestra
salud mental
importa



Página 15

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.



Nuestra
salud mental
importa



Página 16

Schnidman, A., Hester, L. y Pluntke, P. (2017). Global Recruiting Trends 2017. LinkedIn Talent Solutions.

Schrvarstein, 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>.



Nuestra
salud mental
importa