



**Universidad de Costa Rica
Sede de Occidente
Departamento de Ciencias Sociales
Carrera de Trabajo Social**

**Programa del curso OT 1025
Psicología del Trabajo
Créditos: 3**

**Recinto de San Ramón - Tacaes
I Ciclo, 2019**

INFORMACIÓN GENERAL

Docente San Ramón: Carlos Yurán Chavarría

Docente Tacaes: Harlen Alpízar Rojas

Requisito: PS - 0002

Correquisito: Ninguno

Horario lectivo:

Tacaes: Viernes 13:00 a 16:50 p.m.

Horas de atención a estudiantes: V 10:00 a.m. a 12:00 m.d. (Previa cita)

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

Teléfono: 86711606

I. DESCRIPCIÓN GENERAL.

El análisis psicológico y sociológico del trabajo humano conlleva reconocer, al menos, tres dimensiones o niveles donde se despliega y cobra sentido como actividad social, a saber:

- a. El trabajo como forma de satisfacer las necesidades que la persona vivencia en el imperativo diario que demanda su supervivencia; o el trabajo económicamente activo.
- b. En segundo lugar, el trabajo social necesario. Es decir, el trabajo como generador de la sociedad, de las relaciones sociales y de la ciencia; por tanto, antroposociogénico.
- c. Finalmente, el trabajo como un espacio privilegiado, reproductor y forjador de la subjetividad en la persona, de su desempeño cognitivo, de su consciencia, de su identidad y de su expresividad, por lo tanto, ontogénico.

Al satisfacer sus necesidades, el ser humano, personal y socialmente, inserta su actividad en el mundo y lo transforma. De esta manera debe asimilar permanentemente nuevas condiciones de existencia, que terminarán por transformar la naturaleza de su mismo ser. Esto es así porque la relación mundo - consciencia es dialéctica: razón por la cual ambas



partes deben entenderse como conformadoras de una misma unidad, que se encuentran en la búsqueda permanente de un estado equilibrio entre ambas.

Sin embargo, esta realidad ha quedado velada por el extrañamiento ideológico que se da como producto de las asimetrías de clase que ancestralmente han caracterizado la vida en sociedad. En el caso del modo de producción capitalista, el trabajo deviene en el espacio privilegiado donde se concretizan y legitiman las diferencias sociales y de clase. El y la trabajadora asume como natural una serie de condiciones laborales que les dispone la clase empleadora, sean estas las organizaciones burocráticas, grupos empresariales o corporaciones transnacionales, centradas en alcanzar sus objetivos y resguardar sus intereses a despecho, la más de las veces, del desarrollo humano de los y las trabajadoras.

El trabajo ha dejado de ser, para las grandes mayorías, el ejercicio existencial que facilita en la persona el ascenso a estados más elevados y holísticos de consciencia. Peor aún, es cada vez más notorio que a esta actividad sine qua non en la naturaleza humana se le ha desembarazado, en la mayoría de los casos, de los afectos lúdicos y filantrópicos que mueven a la persona a investigar, producir y, en última instancia, satisfacer los imperativos existenciales de afrontar el sufrimiento y la carencia, requisitos que desde una perspectiva socio crítica y humanista da sentido a su vida.

Devolver a la persona trabajadora la conciencia de su participación en el mundo, el disfrute de su actividad y la dignidad en la satisfacción de sus necesidades prácticas y expresivas, es una tarea titánica que nunca deben abandonar en su quehacer las ciencias humanas.

II. OBJETIVOS

GENERALES.

- a. Caracterizar teóricamente el trabajo humano desde una perspectiva crítica de la psicología social, dialéctica y humanística, donde se resalte su papel al interior de la sociedad, su valor ontogenético y su importancia para el desarrollo ecológico sostenible.
- b. Instrumentar a los y las estudiantes en el uso de métodos y técnicas útiles para el análisis y la intervención orientada al mejoramiento de los ambientes y condiciones de trabajo.

ESPECÍFICOS.

- a. Caracterizar el trabajo desde los niveles onto, antropo y sociogenético, y el trabajo como actividad económicamente activa.



- b. Describir las particularidades del trabajo en el marco de la organización capitalista postindustrial de la vida.
- c. Definir las principales formas de organización del trabajo en la actualidad y su manifestación en nuestro país.
- d. Describir las principales dimensiones psicosociales que se correlacionan con el desempeño laboral y con el desarrollo integral del y la trabajadora.
- e. Habilitar el uso de técnicas y herramientas de análisis e intervención en los diferentes procesos de trabajo, congruentes con los fines y motivos humanísticos y ecológicos.

III. UNIDADES TEMÁTICAS

En el presente curso se desarrollan las siguientes áreas temáticas:

1. ENFOQUE INTEGRADOR DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

Dialéctica de la praxis y la consciencia.

Trabajo, antroposociogénesis y ontogénesis.

Delimitación integral del concepto de trabajo.

Trabajo, sociedad y subjetividad.

2. MODELOS SOBRE EL TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES.

El comportamiento humano en las organizaciones.

Cultura organizacional.

Organización, trabajo y compromiso social.

3. VARIABLES PSICOSOCIALES ASOCIADAS AL DESEMPEÑO LABORAL.

Condición económica, género, edad, rasgos de personalidad, etc. y trabajo.

Actitudes y habilidades personales.

Satisfacción y motivación laboral.

El liderazgo. Importancia para la acción conjunta.

4. EL TRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACION. COMPROMISO DE LAS CIENCIAS SOCIALES CON EL CAMBIO.

Valores culturales.

Valores del trabajo.

Valores de las organizaciones.

5. TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS

Mundo laboral y derechos humanos.

Instrumentos y organizaciones laborales internacionales.



Normativa e instituciones laborales nacionales.

Derechos laborales de las personas históricamente vulnerabilizadas.

IV. ESTRATEGÍA DIDÁCTICA:

El desarrollo del curso tomará en cuenta diversas técnicas de enseñanza aprendizaje, entre las que destacan análisis de películas según los contenidos teóricos del curso, trabajo en grupos para la presentación y reflexión en clase de normativas nacionales e internacionales de derecho laboral, elaboración de fichas de lectura, elaboración de estados de la situación, actividades extra clase y en clase, así como presentaciones magistrales de parte de la profesora. Se promoverá y empleará el uso en clases de videos, noticias, documentales, artículos, lecturas complementarias y cualquier otra fuente de información que facilite el análisis y la discusión de los contenidos.

La participación y el análisis crítico en clase, así como la presentación motivadora y creativa por parte del estudiantado de los temas asignados, serán, además de los quices y guías de trabajo en clase, indicadores del grado de comprensión e interacción con los contenidos del curso.

La profesora orientará el proceso, los análisis y discusiones grupales y ofrecerá horas consulta para que el/la estudiante obtenga resultados más exitosos en su proceso de formación académica.

En todos los productos a evaluar se tomará en cuenta el uso del lenguaje género inclusivo y los lineamientos de APA (sexta edición) para la elaboración de reportes. Además, se aplicarán con toda la rigurosidad del caso las normas de la Universidad de Costa Rica contra el plagio.

Las y los estudiantes dedicarán por semana 4 horas a la asistencia a lecciones y el doble de esa cantidad para el trabajo de campo y las distintas actividades que se realizan fuera del aula, tales como: trabajos grupales, acopio de materiales o informaciones, lectura teórica y elaboración de otros tipos de trabajo.

V. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVO-ACADÉMICA:

Este programa lo asumirá una docente del Área de Psicología del Trabajo, con una dedicación de cuatro horas en las clases presenciales con las y los estudiantes.

El curso de Psicología del Trabajo, 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. 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.

VI. EVALUACIÓN

La evaluación del curso se establece en los siguientes componentes y sus respectivos porcentajes:

RUBROS DE EVALUACIÓN	Valor porcentual	Tipo de evaluación
EVALUACIONES GENERALES		
Guías de trabajo en el aula (8, 2,5% c/u)	20%	Individual
Fichas de lectura (7, 2,142% c/u)	15%	Individual
Investigaciones extra clase (4) 2,5% c/u	10%	Individual / Pareja
Análisis de película	10%	Parejas
Análisis de tesis de Trabajo Social aplicada al trabajo	7,5%	Individual
Investigación corta sobre Responsabilidad Social Empresarial	7,5%	Parejas
Investigación sobre Estado de la Situación sobre Derechos Laborales Avances (4)	30%	Parejas
Avance 1: 1,5%		
Avance 2: 2,5%		
Avance 3: 2,5%		
Avance 4: 3,5%		
Exposición de investigación: 5%		
Entrega de investigación final: 10%		
Supervisiones (2): 4,5% (2,25% c/u)		

Dada la naturaleza de este curso no se podrá eximir al o la estudiante de ningún tipo de trabajo evaluativo.

Importancia de la asistencia a clases: un componente básico del curso es la asistencia y participación activa de los y las estudiantes. Se recomienda la debida y previa justificación a la o el docente en caso de ausencia a las lecciones y actividades.



El detalle de las evaluaciones y cronograma del curso puede observarse en el ademda al mismo, y será discutido y aprobado con las y los estudiantes en la primera semana de clases.

VII. BIBLIOGRAFIA

- Aguilera, A.; y Puerto, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento y Gestión*, 32, 1-26
- Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. En Agulló, E., y Ovejero, A. (2001). *Individuo, Trabajo y Sociedad*. Madrid: Ediciones Pirámide. / (Capítulo 4, p. 95-138).
- 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). 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).
- Código de Trabajo de Costa Rica. (1946).
- Cruz, R. (2011). Retiro Laboral y ajuste a la jubilación de hombres y mujeres en la mediana edad. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 11(1), 1-28.
- Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 34(122) 385-404.
- Flexibilidad laboral: Carballo, P. (2005). Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las Ciencias Sociales. *Revista Reflexiones*, 84(1), 33-40
- Gil, F., Alcover, C., Rico, R., y Sánchez, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1). 38-47.
- Guillén, C., Gala, F., y Velásquez, R. (2000). Clima Organizacional. En Guillén, C., Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw-Hill. (Capítulo 11, p. 165-178).
- Informes Laborales. (2011). Causas de la extinción de la relación laboral. *Actualidad Empresarial*, 234, 1-3.
- Ley 9343 Reforma Procesal Laboral. (2017).
- Madrid, A., Garcés, E. (2000). La preparación para la jubilación: revisión de factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de Psicología*, 16(1), 87-99.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Formas de explotación laboral. Trabajo forzoso, trata de personas, trabajo infantil*. (p. 5-65).
- Outsourcing y Bechmarketing: Romero, J. (S.F.). *La externalización de actividades laborales*. Universidad de Costa Rica.
- Ovejero, A. (2001). El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: algunas reflexiones desde la psicología social de la educación. En Agulló, E., y Ovejero, A. (2001). *Individuo, Trabajo y Sociedad*. Madrid: Ediciones Pirámide. / (Capítulo 5, p. 145-162).



- 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).
- Rebai. F. (2006). Programas de desvinculación asistida.
- Ripoll, P.; Rodríguez, I.; y Peiró, J. (2005). Desempleo. En Peiró, J.; y Prieto, F. Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II, Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis Psicología. / (Capítulo 8, p. 225-247).
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). Conflicto y negociación (Cap. 15). En Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Pearson Educación, México. **
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). Cultura Organizacional. En Robbins, S., y Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación. (Capítulo 17, p. 548-578).**
- Rocco, M. (2009). Satisfacción laboral y salario emocional: una aproximación teórica. Memoria para optar al título de Psicólogo. Universidad de Chile: Chile**
- 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).

San Ramón, marzo 2019.