



## I CICLO 2018

### 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	<a href="mailto:luis.garnier@gmail.com">luis.garnier@gmail.com</a>		L:7pm a 9:50pm
02	Ana Ligia Monge	<a href="mailto:ana.mongequesda@ucr.ac.cr">ana.mongequesda@ucr.ac.cr</a>	Raúl Ortega	J:4pm a 6:50 pm
03	Tomás Vargas	<a href="mailto:tomas.vargas.ucr@gmail.com">tomas.vargas.ucr@gmail.com</a>	Denia Calvo	L:7pm a 9:50pm
04	Carlos Arrieta	<a href="mailto:clas14@gmail.com">clas14@gmail.com</a>		J:10am a 11:50am
01	Harlen Alpízar	<a href="mailto:harlen88@gmail.com">harlen88@gmail.com</a>	Marianela Ledezma	J: 2pm a 4:50pm

**Profesora:** Licda. Harlen Alpízar Rojas

**Coprofesora:** Licda. Marianela Ledezma

**Asistente:** Arturo Álvarez Arroyo ([alvarezarroyoarturo@gmail.com](mailto:alvarezarroyoarturo@gmail.com))

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

**Horario de clases:** Jueves 2:00 p.m. a 4:50 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

**Horario de atención a estudiantes:** Jueves 5:30 p.m. a 7:30 p.m.

## INTRODUCCIÓN

Los Módulos de **Psicología de los Procesos Laborales I y II** corresponden a un módulo anual que, debido a lineamientos curriculares, se imparte en el primer y en el segundo semestre, en la carrera de Bachillerato y Licenciatura de la Escuela de Psicología.

El fin primordial de éstos Módulos es que los y las estudiantes adquieran una concepción integral y reflexiva de la Psicología de los Procesos Laborales y su papel en la sociedad globalizada. Es decir, que el y la profesional en Psicología, pueda explorar y responder a algunas de las interrogantes con sentido analítico y crítico acerca de la función del trabajo como fenómeno psicosocial: ¿Cuál es el origen del Trabajo como categoría de organización en el sistema social? , ¿Cuál es el significado que adquiere, el trabajo en la existencia misma del ser humano en el contexto socio-económico actual? y ¿Cuál es el



aporte desde la Psicología Laboral para dignificar el trabajo en las condiciones sociales laborales actuales de los procesos productivos?

Se pretende que en el proceso de enseñanza aprendizaje, tanto en el contexto de las aulas universitarias como en la vivencia de inserción dentro de las organizaciones, docentes y estudiantes puedan crear un proceso de investigación- reflexión-acción, alrededor del conocimiento e intervención psicológica en el ámbito del trabajo y del papel articulador que cumple la Psicología Laboral en la dinámica psicosocial. De este modo, los procesos de investigación y las prácticas profesionalizantes representan el eje central de los Módulos.

Los Módulos de Psicología de los Procesos Laborales I y II, han sido conceptualizados para impartir en ocho Unidades temáticas didácticamente distribuidas a través de dos semestres. Se pretende brindar al proceso de formación de los y las estudiantes, una visión integral y dialéctica de los ciclos y fenómenos que se interrelacionan en la vida laboral de las personas. Están planeados dentro del modelo de enseñanza-aprendizaje, para desarrollar competencias en las y los estudiantes, que se estimule una integración con sentido crítico entre la teoría y la práctica. Debido a que este módulo representa el primer acercamiento de la y el estudiante a esta área de la psicología, durante el primer semestre el énfasis de la formación estará puesto en los aspectos teóricos y metodológicos de la Psicología del Trabajo lo que implica, a su vez, centrarse en el conocimiento teórico de los diferentes procesos del mundo del trabajo que se abordan en el ejercicio profesional de esta área de la psicología.

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**

1. Conocer las bases teóricas del desarrollo histórico de la Psicología Social.
2. Integrar los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología social y los procesos grupales.
3. Conocimientos teóricos y metodológicos de la investigación social.
4. Demostrar la habilidad de colaborar de forma efectiva en grupos de trabajo.
5. Capacidad para realizar una lectura crítica de los textos asignados.



## **II. PERFIL DE SALIDA**

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

1. Dominará la conceptualización teórica de la Psicología de los Procesos Laborales y las Organizaciones como un fenómeno Psicosocial.
2. Conocerá la Psicología de los Procesos Laborales, como una rama del cuerpo teórico de conocimiento generado por la investigación científica de la Psicología y su aplicación en el contexto socioeconómico actual.
3. Interpretará los temas estudiados de la Psicología de los Procesos Laborales, de manera que pueda establecer conexiones e interdependencias entre ellos.
4. Será capaz de diseñar y desarrollar un proyecto práctico de investigación-aplicada en las diferentes formas de organización laboral: instituciones públicas, privadas, independientes, organizaciones sociales etc., (centros de práctica), que le permita observar con actitud crítica y aplicada a los diferentes modelos estudiados, así como sus ventajas y desventajas de cara a las situaciones laborales específicas.
5. Demostrará la capacidad para generar propuestas pertinentes para la resolución de situaciones problema en los contextos laborales y organizacionales.
6. Reconocerá críticamente el papel del psicólogo y de la psicóloga, así como, el aporte de la Psicología de los Procesos Laborales en el contexto social actual.
7. Comprenderá y asumirá el rol del psicólogo y la psicóloga del trabajo, orientado por un marco ético profesional, en el que nuestro objeto de estudio es el trabajo como fenómeno psicosocial, en relación con la influencia de los factores socioeconómicos, legales y políticos en los contextos laborales.

## **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 2018**

##### **Unidad 1. La Psicología de los Procesos Laborales como fenómeno psicosocial. Modelos Teóricos y Ética**

###### **Objetivos:**

1. Comprender los fundamentos del conocimiento psicológico que permite el desarrollo de diferentes  
  
Enfoques de la Psicología del trabajo.
2. Estudiar y comprender la Psicología del trabajo desde el desarrollo histórico de la psicología social abordaje e intervención.
3. Explicar con sentido crítico las fortalezas y debilidades de los enfoques de la Psicología del trabajo en el contexto global.
4. Estudiar las principales áreas temáticas de la Psicología laboral y su aporte en el contexto socioeconómico actual.
5. Comprender el acercamiento del/a psicóloga del trabajo desde una perspectiva ética
6. 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:**

**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. Proceso la incorporación de las personas al trabajo.**

#### **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.**

#### **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 2018**

**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

#### 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.

#### **VII. METODOLOGÍA**

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



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

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

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

Los contenidos teóricos se desarrollan a partir de las exposiciones que se alternan entre los y las docentes con las presentaciones de temas por parte de los y las estudiantes. En cada clase se incluirán técnicas pedagógicas tales como: debates, conversatorios, exposiciones individuales o grupales, películas, dinámicas de grupo, dramatizaciones, panel de expertos, grupos rotativos, análisis de casos, juegos de roles, 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 extra clase tres conferencias (dos en la Sede Rodrigo Facio y una en la Sede de Occidente), y un cine foro que serán de asistencia obligatoria en un horario a convenir.

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, 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. Los y las estudiantes individualmente, en parejas o en sub-grupos de no más de tres estudiantes, realizarán una búsqueda inicial de organizaciones y/o contextos laborales.**

Este ejercicio de aproximación al mundo del trabajo, representa un objetivo de aprendizaje práctico dentro del módulo, ya que conlleva enfrentarse y conocer los diferentes contextos laborales actuales, fuera de las aulas universitarias.

Primeramente, deberán contactar una/institución/empresa dentro de las primeras cuatro semanas, a partir **del inicio del módulo**. Esta es una etapa de búsqueda y aproximación a las Organizaciones. Preferiblemente deberán establecer un contacto en la organización, que funcionará como la posible contraparte de la práctica (Para la semana del 12 de abril cada persona, pareja o grupo deberá tener lugar y temática de práctica).

Durante este período de búsqueda, se asignarán lecturas de instrumentalización y apoyo sobre diferentes temas específicos de Psicología del Trabajo y las Organizaciones que preparan 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 será 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 reconocerán las áreas en que más frecuentemente se solicita la participación de la disciplina. A partir de la **semana cuatro** (12 de abril), los y las estudiantes deberán iniciar la práctica profesionalizante.

En concreto las tareas serán:

1. Contactar una institución/empresa dentro de las primeras cuatro semanas, a partir del inicio del módulo.
2. Selección de la Organización de práctica contactada previamente por los y las estudiantes y/o referidas por el equipo docente\*.
3. Visitas y confirmación de contactos en 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.
4. Concertar la primera reunión con la contraparte de la organización interesada en la práctica (informar a la docente para posibilidad de acompañamiento).

Una vez realizada la selección de la organización para la práctica, con la supervisión y apoyo del equipo docente, 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, espacio físico, cronograma a cumplir en el I semestre (Objetivos, visitas, recopilación de información, evaluaciones, diagnósticos, 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 en una intervención de esta naturaleza. Esta propuesta deberá ser expuesta en clase y entregada por escrito a la organización una vez cuente con el visto bueno del equipo 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 (Primer semestre: Jueves de 5:30 p.m. a 7:30 p.m., previa cita).

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\*.

**Las producciones finales del avance de las prácticas en el primer semestre se presentarán en exposición al grupo de clase y al equipo docente, junto con la entrega del documento de avance escrito final, según se indica en el cronograma del curso.**

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

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 extra clase.

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

La práctica profesionalizante se establece en dos modalidades. A continuación se describen los contenidos de los informes escritos finales de cada una de estas, para cada semestre. 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





Asistencia a supervisiones con la docente (Al menos 4)	1% c/u	4%	Individual
Bitácora de asistencia a la organización, supervisiones y reuniones grupales (con firma)		2,5%	Individual
Presentación de la propuesta de intervención a la organización con VB		1,5%	Grupal
Avances de trabajo escrito de práctica (3)	2,5% c/u	7,5%	Grupal
Informe final de avance de práctica		8%	Grupal
Supervisión grupal (1 agendada)		1,5%	Individual
Exposición final de avance de práctica		5%	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 el siguiente apartado del programa se puede observar el detalle de cada uno de los rubros de evaluación del curso.

## X. DETALLE DE RUBROS DE EVALUACIÓN DEL CURSO

### Quices / Guías de trabajo

En diez clases al inicio, durante o al final de cada lección, se realizará un quiz o guía de trabajo sobre la materia de la semana, los quices o guías de trabajo serán semanales, y se realizarán de dos maneras, en algunas ocasiones estarán conformadas por prácticas en clase acerca de la temática que se está trabajando, y en otras se realizarán por medio de preguntas abiertas o cerradas acerca del tema estudiado; las guías de trabajo también incluirán actividades como cuestionarios, dramatizaciones, discusiones, dinámicas grupales, análisis de situaciones o casos, juegos de roles, entre otros. Las fechas en las que se desarrollarán quices o guías de trabajo se pueden observar en el cronograma del curso. El quiz por medio de preguntas abiertas o cerradas dará inicio en los primeros minutos de la clase y durará aproximadamente 15 minutos; mientras que los que serán prácticos se realizarán durante la clase. Un o una estudiante que llegue tarde podrá tomar el quiz o guía de trabajo pero lo entregará en el momento en que el profesor o profesora los solicite, al igual que el resto de sus compañeros y compañeras.



## Investigación “Psicología Laboral en Costa Rica”

La investigación consiste en la indagación donde se estudien a profundidad una temática relacionada con la psicología laboral en Costa Rica, a escoger por cada pareja de estudiantes, según sus afinidades, y previo Visto Bueno del equipo docente. La misma se realizará en parejas, será un trabajo anual que culminará con la entrega de un artículo para envío a la Revista Wimb lu de la Escuela de Psicología y se irán efectuando y entregando avances a lo largo del curso, tal como se refleja en el cronograma del mismo (3 avances calificados), esto con el fin de ir corrigiendo cada parte de la investigación y supervisando las dudas que puedan surgir en su desarrollo. La entrega final del trabajo en el II semestre contendrá dos informes, uno con el trabajo completo y otro con el formato de entrega final utilizado por la Revista Wimb lu, su extensión será de máximo 30 páginas y tendrá forma de artículo científico (vía correo electrónico se enviarán las normas APA para artículos científicos y las normas de la Revista Wimb lu).

La investigación estará compuesta por dos áreas: teoría, y entrevistas a representantes de la población escogida y/o a personas que trabajan con esta población:

- ✓ La investigación teórica, se deberá desarrollar a través de la búsqueda de material científico. Se recomienda especialmente el uso de artículos científicos de revistas indexadas tanto en español como en inglés, recopiladas de las principales bases de datos a las cuales tiene acceso la universidad (redalyc, scielo, latindex, sciencedirect, epsco, proquest y jstor). También se pueden utilizar libros. En ningún caso se podrán utilizar referencias anteriores al año 2000.
- ✓ La investigación práctica consistirá en la entrevista a al menos una persona que sea parte de la población en estudio y una que trabaje con esta población (esto según la metodología y la temática escogida), la primera deberá tener o haber tenido experiencias de empleo o al menos búsqueda de empleo en el país. La definición de entrevistar a más de una persona será una decisión que tomará la pareja que investiga a partir de la metodología escogida para la investigación, en coordinación con el docente supervisor. Ahora bien, cada pareja de estudiantes podrán escoger la estrategia metodológica que consideren pertinente para su investigación (cualitativa – cuantitativa - mixta).
- ✓ Se deberán utilizar consentimientos informados en las entrevistas para la protección de las personas participantes y para poder tenerlos como respaldo al envío del artículo a la Revista Wimb Lu.

Algunos ejemplos de temáticas desarrolladas el año anterior, pero que no pueden realizarse en este ciclo son las siguientes:



- ✓ Población LGTBI (Población trans, otros) y trabajo.
- ✓ Población refugiada y trabajo.
- ✓ Población femenina con hijos/as y trabajo.
- ✓ Población femenina soltera con hijos/as y trabajo.
- ✓ Población migrante nicaragüense y trabajo.
- ✓ Población adulta mayor y trabajo.
- ✓ Población exprivada de libertad y trabajo.
- ✓ Población con adicciones (ex) y trabajo.

Cada pareja deberá proponer un tema a la docente para el desarrollo de esta investigación en la segunda semana de clases (22 de marzo).

Como parte de este proceso de investigación se realizará una jornada de exposiciones del avance de los estudios al final del primer semestre con los y las compañeras.

Para el segundo semestre las exposiciones serán abiertas a la comunidad universitaria por medio de carteles científicos (docente enviará formato recomendado), a la misma se recomienda la invitación a las personas entrevistadas.

La idea del desarrollo del trabajo es que en el primer semestre se realice el diseño y planificación del mismo, así como el contacto de las poblaciones y en el segundo se haga la recolección de datos, el informe final y el artículo para envío a la revista.

El formato de presentación de este trabajo y lo que incluye cada avance de la investigación para el I y II semestre se presentan a continuación:

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Portada</b></li> <li>2. <b>Introducción</b></li> <li>3. <b>Antecedentes</b></li> <li>4. <b>Marco teórico</b></li> <li>5. <b>Objetivos del trabajo (general y específicos)</b></li> <li>6. <b>Metodología</b> <b>(tipo de estudio, población, instrumento/s, criterios de validez, criterios éticos, otros)</b></li> <li>7. Identificación de la/s persona/s entrevistada/s y justificación de escogencia</li> <li>8. Datos sociodemográficos y</li> </ol>	<p><b>Avance I.</b> Puntos 1, 2, 3, 5, 12</p> <p><b>Avance II.</b> Puntos 1, 2, 3, 4, 5, 12, + Guías de entrevistas</p> <p><b>Avance III.</b> Puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 12, 13 + Guías de entrevistas (corregidas)</p> <p>Avance Final I semestre: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 12, 13 (Guías de</p>
--	--



<p>laborales</p> <p>9. Resultados</p> <p>10. Análisis y/o discusión</p> <p>11. Conclusiones</p> <p><b>12. Referencias bibliográficas (Estilo APA 6)</b></p> <p><b>13. Anexos</b></p> <p><b>Guía de entrevista</b></p> <p><b>Consentimientos informados (Guía en I semestre, firmados en II semestre)</b></p> <p>Audios de entrevistas</p> <p>Otros</p>	<p>entrevistas y consentimientos informados)</p> <p>*Se debe tener en cuenta que cada avance implica la adición de las correcciones y recomendaciones de la revisión anterior. Para ello cada pareja tendrá un folder, ampo o similar, en el que irá incluyendo las revisiones anteriores al trabajo, con lo que la docente podrá verificar el adecuado desarrollo del trabajo. No se revisará un avance nuevo, sin tener el avance de revisión anterior disponible para la docente.</p>
--	--

Los avances de este trabajo son acumulativos y siempre contemplarán que se hayan hecho las correcciones y recomendaciones revisadas en el avance anterior y que esto se refleje en el nuevo avance del trabajo.

Este trabajo contempla dos supervisiones de corte obligatorio y agendadas en el cronograma del curso; además, los estudiantes podrán solicitar supervisión en el momento en que consideren necesario y la docente también podría convocar a supervisión a las parejas en el momento que considere oportuno.

Aunado a lo anterior en el segundo semestre cada grupo deberá realizar la adaptación del trabajo al formato de la Revista Wimb Lu y entregarlo para su revisión a las docentes quienes valorarán dar su Visto Bueno para el envío del mismo a la revista.

Finalmente, si alguien desea realizar este trabajo de manera individual, puede comunicarlo a la docente y desarrollarlo de esta manera.

La rúbrica de evaluación de la exposición de la investigación en el aula es la siguiente:

Criterio	Valor en puntos	Puntos obtenidos	Valor porcentual	Porcentaje obtenido
Presentación científica de investigación, fluidez y transmisión de ideas claras.	20		0,5	
Manejo adecuado de la temática y respuesta a consultas	20		0,5	
Participación de todos los integrantes del grupo	20		0,5	
Manejo de atención grupal	20		0,5	



Manejo adecuado del tiempo	20		0,5	
<b>TOTALES:</b>	<b>100</b>		<b>2,5%</b>	
<b>Observaciones:</b>				

### Actividad de diseño de CVs

La actividad de diseño de CVs se realizará en las fechas indicadas en el cronograma del curso y consistirá en una primera clase en la que la docente desarrollará un taller de 4 horas con los estudiantes, donde explicará toda la teoría aplicada a la construcción de hojas de vida acorde con los requerimientos de las empresas en Costa Rica, al tiempo que se realizarán prácticas en el aula para el diseño de hojas de vida de los propios estudiantes y la revisión conjunta de los mismos (en esta misma clase los estudiantes traerán información acerca de diseño de hojas de vida como actividad extra clase). A la vez se trabajará el tema del antes, durante y después de las entrevistas de trabajo.

La siguiente semana en el horario de la tarde de la clase, cada estudiante deberá traer un invitado/a que se encuentre interesado en el diseño de su hoja de vida, esto con el fin de realizar una nueva práctica de diseño de CV, a la vez que se brindará un servicio de importancia para personas que necesiten una hoja de vida profesional.

Los requisitos de las personas invitadas serán: Ser mayores de edad, estudiantes o no de la Sede, traer todos sus títulos de educación y capacitaciones, tener disponibilidad de tiempo de dos horas. Para esta actividad será necesario que cada estudiante cuente con una computadora, por lo que quien no pueda aportar una propia deberá avisar con suficiente antelación a la docente para el trámite de préstamos de la misma.

### Análisis de película

En la semana correspondiente al 26 de abril, la clase consistirá en un Cine Forum, donde se observará una película, a partir de la cual se realizará un análisis por parte de los y las estudiantes, al estar en el marco de la Semana Universitaria, la proyección de la misma será una actividad abierta al público, por lo que los y las estudiantes pueden llevar invitados/as a la misma, siempre y cuando no se ocasione desorden en la actividad. Al finalizar la proyección de la película se realizará una plenaria-conversatorio acerca de los principales temas que trata la película que servirá como apoyo al análisis que se debe realizar de la misma.



El trabajo a entregar será en parejas y deberá contener los aspectos básicos de portada, introducción y referencias bibliográficas estilo APA; los criterios de análisis de la película serán los siguientes:

1. Portada.
2. Introducción.
3. Perfil biográfico y psicológico de los personajes que participan en la película.
4. Masculinidad y desempleo.
5. Desempleo y sociedad.
6. Desempleo y familia.
7. Emociones y desempleo.
8. Consecuencias del desempleo en cada personaje de la película.
9. Análisis crítico de la problemática del desempleo en la sociedad.
10. Referencias bibliográficas (Estilo APA VI).

Para la realización de este análisis deberá hacer uso como mínimo de la bibliografía del curso acerca del tema:

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).

Espino, A. (2014). Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental). Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 34(122) 385-404.

Además, pueden agregar al trabajo cualquier otro aspecto o bibliografía que consideren pertinente, siempre que este tenga relación con el modelo que se está trabajando en el curso (Desempleo y psicología laboral).

### **Asistencia conferencias de Cátedra Psicología de los Procesos Laborales / (2)**

Se realizarán dos conferencias desde la Cátedra de Psicología de los Procesos Laborales sobre temas actuales en la Psicología Laboral; para ello en el cronograma se estipulan las fechas y la docente se encargará de la gestión del transporte a la Escuela de Psicología, en la Sede Rodrigo Facio.

Si por alguna razón fuera del control (transporte u otros) el grupo no puede asistir a alguna de estas



actividades, el porcentaje correspondiente le será asignado a la organización de la conferencia en la Sede de Occidente.

### **Asistencia conferencia en la Sede de Occidente / (1)**

Además, se estará coordinando junto al grupo del curso Desarrollo Humano III la actividad “Adulthood mayor y trabajo: empleo, desempleo y jubilación” en la Sede de Occidente, con lo que los estudiantes podrían participar de una actividad en la Sede y no tener que trasladarse a San José. Para ello se deberá escoger un o una coordinadora desde el grupo que planifique y dirija la organización junto a la coordinadora del otro grupo (Ana Cruz). **Para el grupo del Módulo de Psicología de los Procesos Laborales I la representante será Nora Chaves.**

Las docentes de ambos cursos brindarán la coordinación con las personas invitadas y los grupos deberán hacerse cargo de la organización y planificación de la actividad (lugar, moderador, contacto con invitados/as para resumen de currículum, refrigerio, promoción de la actividad, entre otros).

### **Investigaciones extra clase (3)**

Tal como se estipula en el programa del curso se realizarán tres investigaciones extra clase durante semestre, esto con el objetivo de realizar una construcción colectiva de contenidos en la clase correspondiente; las mismas consistirán en que él y la estudiante realizará una búsqueda bibliográfica acerca de temáticas definidas, y llevará esta información al aula para la discusión.

Sobre esta investigación el estudiante deberá entregar un pequeño informe a la docente de no más de 2 páginas, donde resuma lo que encontró, o en el caso de encontrar un capítulo de un libro o un artículo podrá entregar este tal cual, sólo agregándole una portada de identificación. La calificación de esta actividad solamente se dará cuando el estudiante entregue el documento, comparta a nivel de grupo la información que ha encontrado respecto a los temas y envíe por medio de correo electrónico la información a la docente y a los y las compañeras.

La primera investigación extra clase será sobre el Código de Trabajo y la segunda sobre el diseño y revisión de currículums, mientras la tercera será sobre condiciones laborales actuales; en la primera clase la docente explicará en detalle estas actividades y se realizará la división de las temáticas de las mismas.

A continuación se presenta la descripción de cada actividad extra clase para este semestre:



<i>N. actividad extra clase</i>	<i>Temática</i>	<i>Descripción</i>	<i>Entrega a la docente y compañeros/as</i>
1	Código de Trabajo	Cada estudiante expondrá al grupo una temática de las incluidas en el Código de Trabajo y/o Nueva Reforma Procesal Laboral.	Hoja con datos encontrados.
2	Currículum	De manera individual, la mitad del grupo buscará información que responda a las preguntas: ¿Qué debe llevar y qué no debe llevar un currículum?  Y la otra mitad responderá a las preguntas: ¿Qué preguntar y qué no preguntar cuando me llaman a una entrevista laboral?	Hoja con datos encontrados.
3	Condiciones laborales actuales	Cada estudiante conversará con una persona que posea un tipo de contrato que implique alguna de las temáticas de esta clase, como lo son: teletrabajo, outsourcing, flexibilidad laboral, o servicios profesionales. Y le consultarán:  -Datos sociodemográficos. -Tipo de empresa en la que labora -Tipo de contrato o condición -Ventajas de su tipo de contrato -Desventajas de su tipo de contrato	Datos demográficos y resumen de entrevista.

### **Análisis de tesis en Psicología Laboral**

Cada estudiante realizará el análisis de una tesis del área de la Psicología Laboral, puede ser de grado o posgrado, costarricense y de los últimos 10 años (2008-2018), que aborde un tema de la Psicología Laboral acorde con la temática de la clase en la que le corresponde presentarlo, lo compartirá en el aula por medio de material creativo, y desarrollará en 15 minutos los siguientes puntos del mismo:

- Tema
- Autor
- Año
- Objetivos
- Resumen de abordaje de marco teórico
- Metodología utilizada
- Resultados logrados
- Conclusiones



- Recomendaciones
- Análisis personal de la relevancia de la tesis y calidad de la misma

Además, le dará un resumen de la misma de máximo una hoja máximo a la docente y compañeras/os del grupo, con los aspectos que considera más relevantes de la misma.

Los aspectos a evaluar en este trabajo serán:

Criterio	Valor en puntos	Puntos obtenidos	Valor porcentual	Porcentaje obtenido
Presentación científica de investigación, fluidez y transmisión de ideas claras.	20		1	
Manejo adecuado de la investigación y respuesta a consultas	20		1	
Análisis crítico de la investigación	20		1	
Manejo adecuado del tiempo	20		0,5	
Entrega de resumen con todos los contenidos solicitados	20		1,5	
<b>TOTALES:</b>	<b>100</b>		<b>5%</b>	
<b>Observaciones:</b>				

Para la escogencia de la tesis o artículo cada estudiante realizará la búsqueda y le informará a la docente para recibir el VB al menos 8 días antes de la exposición. Sin el VB de la docente ningún estudiante podrá realizar el análisis y exposición en clase.

## PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE

Como se indicó anteriormente la práctica profesionalizante se podrá realizar en dos modalidades que incluyen procesos individuales, de pareja o grupales (máximo 3 personas). La práctica del curso en las organizaciones contemplará un 30% del porcentaje de la nota final, este se dividirá en los rubros que se detallan a continuación:

Se realizarán al menos cuatro supervisiones con cada grupo de práctica a lo largo del semestre; es importante aclarar que este será el mínimo de supervisiones, y tanto los estudiantes como la docente podrán solicitar supervisiones extraordinarias a las agendadas en el cronograma según las necesidades



de cada proceso, un grupo no podrá seguir una práctica profesionalizante si no supervisa con la docente el desarrollo y avance de la misma. Además, se tendrá una supervisión grupal en el horario que se encuentra destinado para supervisiones, la misma se encuentra agendada en el cronograma del curso.

Como parte del proceso de práctica cada persona o grupo llevará una bitácora de cada uno de los días que asistan a la empresa/organización en la que se detallará lo estipulado a continuación; las mismas deberán llevarse siempre a las supervisiones agendadas en cronograma y deberán estar firmadas por la persona contacto en la institución; con ello se evaluará el rubro de asistencia al lugar de práctica; además, en estas bitácoras deberán anotar también las reuniones grupales y las supervisiones con la docente, así como los acuerdos y tareas que se pacten en estos espacios. Como bitácora cada persona o grupo podrá utilizar un cuaderno pequeño.

Los datos que debe contener la bitácora son los siguientes:

<b>Fecha:</b>
<b>Hora entrada y salida:</b>
<b>Actividad:</b>
<b>Asistentes:</b>
<b>Aspectos desarrollados / Trabajo realizado:</b>
<hr style="width: 20%; margin-left: auto;"/> <b>Firma de persona contacto</b>

Ahora bien, respecto a la asistencia al lugar de práctica, los requisitos del curso indican la responsabilidad de asistir a la organización una vez por semana durante 4 horas al menos, sin embargo, en acuerdo con la docente y por las características propias de cada práctica y de cada momento de la misma, esto podría omitirse en algunas semanas durante el semestre, en los días en que se encuentren en planificación de la misma; pero las bitácoras deberán indicar los avances realizados en la semana respecto a la práctica.

Se tendrán tres entregas de avances de la práctica que serán evaluados antes de la entrega del informe final; los avances de la práctica son acumulativos y siempre contemplarán la adición de las correcciones y recomendaciones revisadas en el avance anterior y que esto se refleje en el nuevo avance del trabajo, ahora bien por las características de cada proceso práctico, docente y estudiantes podrían acordar más avances o revisiones de áreas específicas del trabajo. Aunado a los avances, una vez que el estudiante,



pareja o grupo haya acordado la metodología del trabajo a desarrollar, diseñará una propuesta para presentar a la institución, previa aprobación por parte de la docente.

Para el seguimiento del avance del proceso cada grupo tendrá un folder, ampo o similar, en el que irá incluyendo las revisiones anteriores al trabajo, con lo que la docente podrá verificar el adecuado desarrollo del trabajo. No se revisará un avance nuevo, sin tener el avance de revisión anterior disponible para la docente.

Cada estudiante, pareja o grupo serán los encargados de la búsqueda del lugar para el desarrollo de la práctica profesionalizante, aspecto que se diferencia con la mayoría de los módulos de la carrera, pero que tiene su razón de ser en la temática del curso, los procesos de búsqueda de empleo y el que cada estudiante pueda acercarse a lugares que sean de su interés para su desarrollo profesional.

A continuación se indica lo que debe contener el informe de la práctica y lo que corresponde a cada avance del mismo en el I semestre, 2018, para cada una de las modalidades:



## MODALIDADES PRÁCTICAS PROFESIONALES

<b>MODALIDAD A. Proyecto de investigación aplicada, diagnóstico e intervención</b>	<b>MODALIDAD B. Pasantía</b> <b>Incorporarse en un proyecto que está siendo ejecutado en la institución y/o desarrollo de algún componente de un proyecto que se encuentra en marcha.</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Portada</li> <li>2. Índice</li> <li>3. Introducción / Tema a investigar</li> <li>4. Justificación de la investigación</li> <li>5. Marco Referencial Institucional Historia de la organización Organigrama Visión Misión Valores Otros</li> <li>6. Conceptualización teórica / Marco Teórico</li> <li>7. Tema de la intervención / Problema a resolver</li> <li>8. Objetivos del proyecto (General y específicos)</li> <li>9. Resultados esperados finales I semestre II semestre</li> <li>10. Propuesta de intervención I semestre II semestre</li> <li>11. Metodología del diagnóstico: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc. (I semestre)</li> <li>12. Cronograma I semestre II semestre</li> <li>13. Análisis de resultados del diagnóstico*</li> <li>14. Descripción y justificación de la estrategia de intervención utilizada (II semestre)</li> <li>15. Metodología: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc. (II semestre)</li> <li>16. Resultados I semestre / Análisis de datos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Portada</li> <li>2. Índice</li> <li>3. Introducción / Demanda organizacional</li> <li>4. Aportes de la Psicología de los Procesos Laborales / Marco Teórico</li> <li>5. Justificación de la intervención / Necesidad de participación en el proyecto</li> <li>6. Marco Referencial. Institucional Historia de la organización Organigrama Visión Misión Valores Otros</li> <li>7. Características y descripción del proyecto</li> <li>8. Objetivos del proyecto</li> <li>9. Actividades a desarrollar dentro del proyecto</li> <li>10. Cronograma I semestre II semestre</li> <li>11. Bitácora semanal de trabajo</li> <li>12. Análisis de resultados I semestre</li> <li>13. Análisis de resultados II semestre</li> <li>14. Análisis crítico de la experiencia (Aportes y experiencia).</li> <li>15. Conclusiones (del proceso hasta ahora)</li> <li>16. Recomendaciones (del proceso hasta ahora)</li> <li>17. Referencias bibliográficas</li> <li>18. Anexos Instrumentos utilizados*</li> </ol>



<p>17. Resultados II semestre / Análisis de datos</p> <p>18. Resultados finales logrados (Todo el proceso)</p> <p>19. Análisis teórico de resultados finales (Todo el proceso)</p> <p>20. Análisis vivencial del proceso (Todo el proceso)</p> <p>Personal</p> <p>Grupal</p> <p>21. Conclusiones</p> <p>I semestre</p> <p>II semestre</p> <p>22. Recomendaciones</p> <p>I semestre</p> <p>II semestre</p> <p>23. Referencias bibliográficas</p> <p>24. Anexos</p> <p>Informe de devolución a la institución</p> <p>Bitácoras</p> <p>Instrumentos utilizados*</p> <p>Transcripciones*</p> <p>Fotos*</p> <p>Entre otros*</p> <p style="text-align: right;">Rojo: I semestre</p> <p><b>Avance I:</b> 1, 2, 3, 4, 7, 8, 10, 23, 24</p> <p><b>Avance II:</b> 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 23, 24</p> <p><b>Avance III:</b> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 23, 24</p> <p><b>Avance final :</b> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 21, 22, 23, 24</p>	<p>Transcripciones*</p> <p>Fotos*</p> <p>Entre otros*</p> <p style="text-align: right;">Rojo: I semestre</p> <p style="text-align: center;"><b>Avance I:</b> 1, 2 ,3, 5, 17 y 18</p> <p style="text-align: center;"><b>Avance II:</b> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 17 y 18</p> <p style="text-align: center;"><b>Avance III:</b> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 17 y 18</p> <p style="text-align: center;"><b>Avance final:</b> 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18</p>
---	---

Respecto a la exposición final del avance de la práctica, la misma se realizará en la fecha agendada en el cronograma del curso, en el I semestre la misma será un compartir de las experiencias con los y las compañeras; para el segundo semestre se tendrán invitados/as externos entre los que estarían los contactos institucionales. Cada persona, pareja o grupo contará con 20 minutos para la exposición de los



principales resultados del proceso de intervención y deberán exponer:

<b>MODALIDADES PRÁCTICAS PROFESIONALES</b>	
<b>MODALIDAD A. Proyecto de investigación aplicada, diagnóstico e intervención</b>	<b>MODALIDAD B. Pasantía</b> <b>Incorporarse en un proyecto que está siendo ejecutado en la institución y/o desarrollo de algún componente de un proyecto que se encuentra en marcha.</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integrantes de la práctica</li> <li>2. Marco Referencial Institucional Historia de la organización Organigrama Visión Misión Valores Otros</li> <li>3. ¿Cómo llegaron a esta institución?</li> <li>4. Tema de la intervención / Problema a resolver</li> <li>5. Objetivos del proyecto (General y específicos)</li> <li>6. Resultados esperados finales I semestre II semestre</li> <li>7. Descripción del diagnóstico ejecutado</li> <li>8. Metodología del diagnóstico: tipo de estudio, población, instrumentos y técnicas etc. (I semestre)</li> <li>9. Cronograma I semestre</li> <li>10. Análisis de resultados del diagnóstico</li> <li>11. Resultados I semestre / Análisis de datos</li> <li>12. Propuesta de trabajo II semestre</li> <li>13. Análisis vivencial del proceso (Todo el proceso) Personal Grupal</li> <li>14. Conclusiones I semestre</li> <li>15. Recomendaciones</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Integrante de la práctica</li> <li>2. Marco Referencial. Institucional Historia de la organización Organigrama Visión Misión Valores Otros</li> <li>3. ¿Cómo llegaron a esta institución?</li> <li>4. Introducción / Demanda organizacional</li> <li>5. Justificación de la intervención / Necesidad de participación en el proyecto</li> <li>6. Características y descripción del proyecto</li> <li>7. Objetivos del proyecto</li> <li>8. Actividades a desarrollar dentro del proyecto</li> <li>9. Cronograma I semestre</li> <li>10. Análisis de resultados I semestre</li> <li>11. Análisis crítico de la experiencia (Aportes y experiencia).</li> <li>12. Conclusiones (del proceso hasta ahora)</li> <li>13. Recomendaciones (del proceso hasta ahora)</li> </ol>



I semestre	
------------	--

La rúbrica de evaluación de esta exposición es la siguiente:

Criterio	Valor en puntos	Puntos obtenidos	Valor porcentual	Porcentaje obtenido
Presentación científica del proceso, fluidez y transmisión de ideas claras.	25		1,25	
Participación de todos los integrantes del grupo	25		1,25	
Manejo del tema y del proceso por parte de los integrantes del grupo	25		1,25	
Manejo adecuado del tiempo y explicación de todos los aspectos que se indicaron	25		1,25	
<b>TOTALES:</b>	<b>100</b>		<b>5%</b>	
<b>Observaciones:</b>				

#### ANOTACIONES FINALES IMPORTANTES:

- ✓ A lo largo del semestre la docente podría enviar lecturas complementarias a las que se encuentran en la antología, las mismas no son de lectura obligatoria.
- ✓ Cada persona o grupo además de las supervisiones establecidas según cronograma puede solicitar este espacio en el momento en que lo consideren necesario para cualquiera de las actividades de evaluación del curso.
- ✓ A lo largo del semestre la docente podría enviar lecturas complementarias a las que se encuentran en la antología, las mismas no son de lectura obligatoria.
- ✓ Aunado a las actividades anteriormente descritas a lo largo de las clases se estarán realizando actividades de análisis y práctica de las diferentes temáticas que serán de gran importancia para la adecuada comprensión de los contenidos.



- ✓ Se le solicita a los grupos y parejas de estudiantes que de presentarse problemas a lo interno del grupo o pareja, lo conversen primeramente internamente y de no encontrar una solución lo comuniquen a la docente con la debida antelación y no esperen a final de semestre para buscar solución a estas problemáticas.
- ✓ Tal como se indicó anteriormente, en el segundo semestre los y las estudiantes continuarán con el desarrollo de la práctica profesionalizante, la investigación con poblaciones vulneralizadas en Costa Rica. Esto se alternará con otras actividades como entrevistas a Encargados de Recursos Humanos, entrevistas a personas pensionadas, actividades extra clase, entre otras.
- ✓ Aunado a las actividades anteriormente descritas a lo largo de las clases se estarán realizando actividades de análisis y practica de las diferentes temáticas que serán de gran importancia para la adecuada comprensión de los contenidos.
- ✓ Dada la modalidad del curso y que este involucra clases, trabajos y práctica profesional no se omite manifestar que la docente estará disponible todas las semanas para la atención por medio de supervisiones para las diferentes evaluaciones; será responsabilidad del estudiante comunicarse con la docente para solicitar estos espacios.
- ✓ Recuerde que para todos los trabajos deberá utilizar fuentes bibliográficas científicas; páginas como Wikipedia, gestipolis, tareas fáciles, monografías, rincón del vago, entre otros, no son consideradas fuentes científicas y formales de información, por lo que no deben ser utilizadas en los trabajos.
- ✓ La reposición de quices, entregas, u otros aspectos evaluados se realizará únicamente con el respectivo comprobante médico para el efecto bajo los lineamientos de la circular UCR-SO- CVE-147-2016 (Será enviado vía correo electrónico).
- ✓ El curso contará con un aula virtual, en la que la docente subirá el material utilizado en las clases, las lecturas de corte obligatorio que se encuentran en formato digital y material extra que pueda servir a los estudiantes como apoyo en los diferentes trabajos. Además, si por motivos de fuerza mayor (desastres naturales, enfermedad de la



docente, huelgas y otros fuera de control) se debiera suspender una clase presencial, la misma se realizará de manera virtual por medio de esta herramienta, en la que la docente pondrá una guía de trabajo para que cada estudiante desarrolle desde la comodidad de su casa.

- ✓ 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.*

- ✓ 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).

## XI. 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).

Doop 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.

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

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.



UNIVERSIDAD DE  
COSTA RICA

Ψ Escuela de  
Psicología

Facultad de Ciencias Sociales  
Tel. 2511-5561/ 2253-1265  
Fax. 2511-4017  
psicologia@ucr.ac.cr



---

**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