

Universidad de Costa Rica
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela de Psicología

II CICLO 2018
PS-1015 y PS-1016
Programa Módulo de Psicología de los Procesos Laborales

Requisitos: Módulo de Psicología de los Procesos Laborales I
Carga académica: 4 créditos

Grupo	Profesor(a)	Correo electrónico	Horario de clase
01	Luis Garnier	luis.garnier@gmail.com	L:7:00pm a 9:50pm
03	Tomás Vargas	tomas.vargas.ucr@gmail.com	L:7:00pm a 9:50pm
04	Carlos Arrieta	clas14@gmail.com	M:10am a 11:50am
01	Harlen Alpízar (Sede de Occidente)	harlen88@gmail.com	L: 2:00pm a 4:50pm

Sede de Occidente

Docente	Correo electrónico	Horario de atención
Profesora: Licda. Harlen Alpízar Rojas	harlen88@gmail.com	L: 10:00 a.m. a 12:00 m.d.
Coprofesora: Licda. Marianela Ledezma V.	ledezmanela@gmail.com	L: 5:00 p.m. a 6:00 p.m.

Horario de clases: Lunes 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: 3 horas

Horas de lectura e investigación semanal: 3 horas

INTRODUCCIÓN

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

El objetivo fundamental de éstos Módulos se orienta a 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, brinde una formación integral y crítica de los ciclos y fenómenos que intervienen en la vida laboral de la personas.

Loa Módulos se planean, para que conjuntamente docentes y estudiantes desarrollen un proceso de investigación- reflexión-acción, alrededor del conocimiento teórico metodológico y los campos de intervención psicológica.

De este modo, los procesos de investigación y las prácticas profesionalizantes, representan el eje central de los Módulos. En éstos, la vivencia práctica de inserción, en las organizaciones/ instituciones u otros contextos laborales, permite comprender la dialéctica dada, en el ámbito del trabajo y del papel articulador que cumple la Psicología Laboral en la dinámica psicosocial.

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 experimentar los diferentes modelos estudiados, así como sus ventajas y desventajas de cara a las situaciones laborales específicas.
5. Demostrará la capacidad para generar propuestas novedosas 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/a del trabajo, dentro de un marco de ética profesional, en la que nuestro objeto de estudio es el trabajo como fenómeno psicosocial, asociado a la influencia de los factores socioeconómicos, legales y políticos en los contextos laborales

III. OBJETIVOS 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 el comportamiento humano dentro de los diferentes contextos laborales y las organizaciones.

IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos del módulo **Psicología de los Procesos Laborales I y II** 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 del segundo semestre. Las unidades **1, 2, 3 y 4**, se impartieron en el primer semestre y las unidades **5, 6, 7 y 8** se imparten en el segundo semestre.

V. UNIDADES TEMÁTICAS Y CONTENIDOS

Unidades temáticas del Módulo de Psicología de los Procesos Laborales II semestre 2018

Unidad 5 .El desarrollo de las personas en el trabajo. Gestión del talento humano.

- 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 la Gestión del Desempeño.

Contenidos:

Formación y capacitación

- Capacitación y aprendizaje en los contextos laborales
- Estrategia y métodos de formación y capacitación
- Análisis de necesidades y objetivos de la capacitación.
- Planificación y diseño de formación.
- 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.
- Qué y para qué se evalúa
- Los objetivos de la evaluación del desempeño
- Diferentes enfoques de la evaluación del desempeño
- Distorsiones de la evaluación
- Fortalezas y debilidades de la evaluación del desempeño.

Unidad 6. Sistemas de gestión organizacional (segunda parte). Los procesos de interacción grupal en las organizaciones.

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

Grupos y Equipos de Trabajo

- Naturaleza de los grupos. Definición y características.
- Tipos de grupos.
- La estructura grupal.
- Grupos y Equipos de Trabajo.

- Conformación de equipos de Trabajo.
- Equipos de alto desempeño.

Conflictos Laborales y Negociación

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

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

- 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, sentimientos y rasgos afectivos
- Emociones y conducta laboral
- Inteligencia emocional en el trabajo
- Valores asociados al trabajo
- Concepto de actitud
- Compromiso

Estrés Laboral y síndrome de desgaste

- Naturaleza del estrés.
- Causas del estrés.
- Síndrome de desgaste laboral.
- Desencadenantes y Causas.

Acoso Laboral (mobbing)

- Concepto de acoso laboral
- Etapas del acoso laboral
- Fuentes del acoso laboral
- Síntomas del acoso laboral

Salud ocupacional

- Concepto sobre salud ocupacional.
- Efectos psicosociales en el Trabajo.
- Riesgos de Trabajo y salud laboral.
- Ergonomía

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.

- 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 y retiro

- Jubilación
- Sistemas de pensiones y cotizaciones en Costa Rica
- Proceso de Retiro.
- Factores psicosociales de la Jubilación.

VI. CRONOGRAMA

Cada docente definirá su cronograma de acuerdo al horario en que imparta el Módulo en el II semestre de 2018 (Ver en anexo).

VII. DIDÁCTICA

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 como estrategia didáctica el modelo de enseñanza-aprendizaje. “Ciclo de Aprendizaje por la Experiencia”, David Kolb (1989) Dicha estrategia para la consecución del objetivo profesionalizante de los Módulos, se considera que aporta la apropiación integral del aprendizaje. Se detalla en tres procesos:

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

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

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

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 éstas prácticas profesionalizantes en las organizaciones.

Recurso didáctico

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 utilizada en la modalidad media, 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.

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

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) por parte de la cátedra al menos una actividad (un taller) que será de asistencia obligatoria en la Escuela de Psicología, Sede Rodrigo Facio, las fechas de estas conferencias se observan en el cronograma del curso.

Para el desarrollo de los contenidos de cada área temática, se han seleccionado diferentes lecturas con variedad de autores, además, en el transcurso del curso se podrían asignar nuevas lecturas complementarias a las temáticas que se están desarrollando en las clases, sin embargo estas no serán de lectura obligatoria, ni formarán parte de las evaluaciones del curso. En el caso de las prácticas en empresas a cada grupo se le asignarán lecturas complementarias para su preparación de cara al proceso.

Es indispensable que el estudiantado revise semana a semana las lecturas recomendadas, las actividades de la práctica asignadas y las tareas requeridas por el Módulo. El cumplimiento de estas actividades enriquecerá en la clase el proceso grupal de enseñanza- aprendizaje.

Semanalmente se realizarán actividades extra clase o guías de trabajo acerca de las lecturas correspondientes a la semana, la descripción de la metodología de los mismos se detallará en el apartado de aspectos de evaluación del curso. La reposición de actividades extra clase, guías de trabajo, 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 (Estará disponible en el aula virtual).

VII. PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN-INTERVENCIÓN. (Experimentación concreta).

En los Módulos de Psicología de los Procesos laborales I y II se realizan prácticas profesionalizantes que implican 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 del semestre.

La ejecución de la práctica profesionalizante conlleva un proceso de aproximación, diseño, diagnóstico, intervención y/o ejecución por parte de los y las estudiantes y la supervisión permanente del equipo docente. Los y las estudiantes individualmente, en parejas o en sub-grupos de no más de tres estudiantes, realizaron una búsqueda inicial de organizaciones y/ contextos laborales.

I Semestre

Como se mencionó, los y las estudiantes en sub-grupos de no más de tres estudiantes, realizaron una búsqueda inicial de organizaciones y/ contextos laborales. 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.

Primeramente contactaron 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 donde establecieron un contacto en la organización, que funciona como la contraparte de la práctica.

Paralelamente durante este período de búsqueda, a criterio de cada docente, se asignaron lecturas de instrumentalización 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 fue 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 **quinta semana del semestre**, los y las estudiantes iniciaron la práctica profesionalizante de acuerdo a las siguientes condiciones:

1. Constitución en subgrupos de los y las estudiantes para cada organización de práctica.
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 la 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. Realizada la selección de la organización para la práctica, con la supervisión y apoyo del equipo docente, fue responsabilidad de las y los estudiantes:
 - Establecer y clarificar junto con la contraparte los objetivos y las condiciones del proyecto.
 - Determinar los productos, resultados esperados, modalidad del proyecto, tema, manejo de información, alcances y cualquier otro componente relevante.
 - Horario, espacio físico, cronograma a cumplir en el I semestre. (Objetivos, visitas, recopilación de información, etc.)
5. La práctica profesionalizante fue formalizada con cada organización, a través de una “Carta de intenciones”. Esta se encuentra firmada por el o la docente del Módulo, el grupo de estudiantes y la organización contraparte (centro de práctica). Se estableció acorde con los requerimientos formales de solicitudes que presenten dichas organizaciones.

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

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

Las producciones finales de las prácticas, en el **primer semestre**, se presentaron en exposición al grupo de clase y al equipo docente, junto con la entrega del documento escrito final. Así mismo, será entregada a la contraparte una devolución del avance del proyecto.

II Semestre 2017

En el segundo semestre, cada subgrupo de práctica re-inicia la inserción en el centro de práctica, según cronograma aceptado por la contraparte en el primer semestre, o acordado en la primera semana de clases.

Esta segunda etapa de las prácticas corresponden a realizar el trabajo de campo de la inserción profesionalizante o el seguimiento de los procesos de primer semestre, según cada tipo de inserción, por lo que se debe seguir llevando **el registro de bitácoras para la asistencia a la organización** con la guía entregada desde el primer semestre.

Al finalizar el segundo semestre, se realizarán presentaciones orales en clase y entrega del **informe final e informe de devolución a la institución escrito.**

La práctica con la Organización se concluye con entrega de un **Informe Ejecutivo escrito** (Guía de contenidos más adelante) en presentación empastada. Así mismo, se deberá realizar la devolución de los resultados oral a la contraparte y/o representantes de la institución, organización 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 (Ver evaluación).

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 prácticos, diseño de la propuesta y la investigación- intervención (**según bitácora**). El horario se propone a conveniencia del proyecto.
- ✓ **Dos horas** de supervisiones académicas obligatorias (**las que sean necesarias de acuerdo al proyecto**) (Lunes de 10:00 a.m. a 12:00 m.d.).Se supervisará: aproximación a las organizaciones, cronograma, modelo de investigación, búsqueda bibliográfica, ajustes de diseño, correcciones, estrategias metodológicas.
- ✓ **Se deben realizar al menos tres supervisiones durante el semestre (Ver evaluación).**
- ✓ **Tres horas** de asistencia presenciales a clases y participación activa (Ver evaluación).
- ✓ **Tres horas** de lectura e investigación teórica.

La práctica profesionalizante se estableció en **dos modalidades**. Más adelante se describe el contenido para el informe escrito final de cada modalidad, así como lo correspondiente a avances del mismo.

VII. EVALUACIÓN.

La evaluación del Módulo de Psicología de los Procesos laborales para el segundo Semestre del 2018 se establece en los siguientes componentes y sus respectivos porcentajes. Es importante recordar que la práctica profesional será un proceso de ambos semestres en el módulo, lo mismo pasará con la investigación sobre “Realidad de la inserción laboral para poblaciones vulnerables en Costa Rica”.

EVALUACIONES GENERALES (70%)	Valor porcentual	Tipo de evaluación
Guías de trabajo (9) 2,22% c/u	20%	Individual
Investigaciones extra clase (3) 3% c/u	9%	Individual / Grupal
Entrevista a Encargado/a de RRHH Informe 7% Exposición en clase 3%	10%	Individual
Asistencia a actividad conjunta sobre inserción laboral de personas con discapacidad	2%	Individual
Asistencia al Taller “Emociones en el trabajo y su relación con la motivación”	3%	Individual
Análisis de visita programa de RSE	4,5%	Individual
Exposición “Factores de Riesgo Laboral”	7,5%	Individual
Investigaciones realidad laboral Avances (2) 3% / 1,5 % c/u Exposiciones abiertas a la comunidad universitaria 4% (carteles científicos.) Supervisiones (3) 3% / 1% c/u Entrega de trabajo final 5% (Artículo para publicación)	15%	Individual

PRÁCTICA PROFESIONAL 30%		
Asistencia a supervisiones con la docente (Al menos 3 según cronograma, 1,5% c/u)*	4,5%	Individual
Bitácora de asistencia a la organización, supervisiones y reuniones grupales (con firmas)	2,5%	Individual
Avances de trabajo escrito práctica (2 avances, 3% c/u)	6%	Grupal
Informe final de práctica	10%	Grupal
Exposición final de práctica	5%	Grupal
Informe de devolución a la organización (con carta firmada por contraparte)	2%	Grupal

* Este rubro será dividido entre el número de supervisiones necesarias para cada proceso.

Finalmente, se transcribe parte de un oficio en el cual se advierte a los/las estudiantes acerca de las consecuencias de incurrir en el plagio: “Cualquier tipo de trabajo en el que se descubra plagio, realizado con dolo o por el uso inadecuado de estándares para citar y referenciar, será calificado con cero y al o a la estudiante se le seguirán los procesos disciplinarios establecidos en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil” (Oficio SEP-1783-2009 del 03 de julio de 2009).

En la adenda del programa se puede observar el detalle de cada uno de los rubros de evaluación del curso.

VIII. REFERENCIAS

LIBRO DE TEXTO:

- Aguilera, A.; y Puerto, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento y Gestión*, 32, 1-26
- Alcover de la Hera, C. M. (Coord.). (2012). *Psicología del Trabajo*. UNED. Madrid.
- Alcover de la Hera, Carlos M^a y otros (2004) *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid, McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Capacitación y desarrollo del personal. En Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2009). Evaluación del desempeño. En Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2009). Relaciones con las personas. En Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*.
- Chiavenato, I. (2009). Remuneración (Administración de Sueldos y Salarios). En Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*.
- Chinchilla, R. (2005). Factores de riesgo ergonómico. (p. 266-296). En Chinchilla R. (2005). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Editorial EUNED: San José Costa Rica.
- Chinchilla, R. (2005). Factores de riesgo físico. (p. 105-140). En Chinchilla R. (2005). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Editorial EUNED: San José Costa Rica.
- Chinchilla, R. (2005). Factores de riesgo tecnológico y seguridad, (p. 247-262). En Chinchilla R. (2005). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Editorial EUNED: San José Costa Rica.
- Chinchilla, R. (2005). Prevención y combate de incendios. (p. 306-335). En Chinchilla R. (2005). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Editorial EUNED: San José Costa Rica.

- Chinchilla, R. (2005). Riesgos biológicos. (p. 188-200). En Chinchilla R. (2005). Salud y Seguridad en el Trabajo. Editorial EUNED: San José Costa Rica.
- Chinchilla, R. (2005). Riesgos químicos. (p. 149-184). En Chinchilla R. (2005). Salud y Seguridad en el Trabajo. Editorial EUNED: San José Costa Rica.
- 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.
- Fuenzalida, A. (S.F.). El poder del feedback....!El gran poder!
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. 29(2), 237-341. ISSN: 1726-4642.
- Goleman, D. (S.F)Qué define a un líder.
- Informes Laborales. (2011). Causas de la extinción de la relación laboral. Actualidad Empresarial, 234, 1-3.
- Lauring, W., y Vedder, J. (S.F). Ergonomía, objetivos principios y métodos. En Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. (p. 29.2 – 29.6).
- 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.
- Major, R. (2001). Lo que todo directivo debería saber sobre formación. Editorial Gramica: Barcelona (PDF)
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad en el Trabajo. 57(1), 4-19.
- Moriano, J. (2012) Adicción al trabajo. En Alcover De la Herra, C.; Moriano, J.; Osca, A.; y Topa, G. Psicología del Trabajo. Madrid: UNED.
- Piosa, M. (2014). Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral. Revista electrónica trimestral de Enfermería, 33, 362-369. ISSN: 1695-5141
- Rebai. F. (2006). Programas de desvinculación asistida.
- Rocco, M. (2009). Satisfacción laboral y salario emocional: una aproximación teórica. Memoria para optar al título de Psicólogo. Universidad de Chile: Chile

OTRAS REFERENCIAS RECOMENDADAS

- Alles, Martha Alicia (2000). *Dirección estratégica de Recursos Humanos* .Gestión por Competencias. Buenos Aires: Granica.
- Chavenato, Idalberto (2002).*Gestión del talento humano*. Bogotá: McGrawHill.
- De Ansorena Cao, Álvaro (1996). *15 pasos para la Selección de Personal con Éxito*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.
- David A. Kolb y otros (1977). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Prentice-Hall. Hispanoamericana, S.A.
- Davis, Keith y John Newstrom (2000) *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGrawHill.
- Dessler, Gary (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 Antonino (2005) *Trabajo, Individuo, Historia*. Argentina: Ediciones Herramienta.
- Kinicki, A. y Kreitner, R.(2000). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Levy-Levoyer, Claude (1997) *Gestión de competencias*. Gestión 2000.
- Muchinsky, Paul M (2000) *Psicología aplicada al Trabajo*. Editorial Paraninfo: México.
- Peiró, José .M^a y Fernando Prieto (1998) *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Robbins, Stephen. (20013) *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.
- Rogers, Robert (2004). *Realizing the promise of Performance Management*. DDI Press, Pittsburgh.

Scharvarstein Leonardo (2002). *Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos aportes*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Vallejo, Raúl y Juan Donoso Valdivieso (1998). *Psicología del Trabajo: nuevos conceptos, controversias y aplicaciones*. España: Editorial Pirámide.

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

Journal of Managerial Psychology (Bradford)

Journal of occupational and Organizational Psychology (Leicester)

Personnel Psychology (Durham)

Professional Psychology: Research and practice (Arlinton)

Bases de datos recomendadas por el SIBDI