



I CICLO 2021

PS-1015 y PS-1016

Programa Módulo de Psicología de los Procesos Laborales

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

Curso propio carrera de Bach. y Lic. en Psicología

Requisitos y correquisitos: PS0140

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

Sede de Occidente:

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

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

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

Horas lectivas semanales: 3 horas

Horas de práctica en las organizaciones semanal: 4 horas

Horas de supervisión semanal: 2 horas

Horas de lectura e investigación semanal: 3 horas

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





INTRODUCCIÓN

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

Se busca que en el proceso de enseñanza aprendizaje, tanto en el contexto de las aulas universitarias como en la vivencia de inserción dentro de las organizaciones, docentes y estudiantes puedan crear un proceso de investigación-reflexión-acción, alrededor del conocimiento e intervención psicológica en el ámbito del trabajo y del papel articulador que cumple la Psicología Laboral en la dinámica psicosocial.

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

OBJETIVOS

1. Brindar recursos conceptuales, metodológicos y prácticos para describir, analizar e interpretar críticamente los fundamentos de la Psicología de los Procesos Laborales de cara a la realidad.
2. Desarrollar un proceso de inserción, análisis, diagnóstico e intervención, con la instrumentalización metodológica del ejercicio profesional de la Psicología en el ámbito laboral, integrando los conceptos teórico-metodológicos cubiertos a lo largo de los Módulos.
3. Fortalecer el aporte teórico y técnico de la Psicología Laboral para su aplicación en la investigación e intervención del comportamiento en las organizaciones en los diferentes contextos laborales.





<Oficio>
Página 3

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

PERFIL DE ENTRADA

Al ingresar al módulo se parte de que los y las estudiantes deben:

1. Conocer las bases teóricas del desarrollo histórico de la psicología social, fundamentos de la psicología social y procesos grupales básicos.
2. Demostrar conocimientos teóricos y metodológicos de la investigación psicológica aplicada.
3. Manejar técnicas de diagnóstico, intervención y evaluación psicológica y grupal.
4. Utilizar adecuadamente técnicas/habilidades de facilitación en grupos.
5. Contrastar afirmaciones según evidencias.

PERFIL DE SALIDA

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

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



Nuestra
salud mental
| importa |



<Oficio>
Página 4

8. Conocer diversos sistemas de compensación y beneficios que propicien la retención del talento en las organizaciones.
9. Identificar los factores tanto individuales como grupales que intervienen en el desempeño laboral (estrés, formas de acoso, roles laborales, salud, entre otros).
10. Conocer elementos básicos de la regulación laboral actual con base en la nueva Reforma Procesal Laboral.
11. Comprender las diferentes formas del ejercicio del liderazgo y el impacto en la dinámica laboral.
12. Conocer los procesos y efectos de la desvinculación laboral (renuncias, finalización de contratos, jubilación).
13. Desarrollar estrategias de personal branding que le facilite la inserción laboral.
14. Identificar las claves del ejercicio profesional éticamente orientado en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

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

Unidad 1. Introducción

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

Unidad 2. Ética y sostenibilidad organizacional

- Sostenibilidad y responsabilidad social
- Filantropía
- Derechos Humanos y trabajo digno

Unidad 3: Cultura y clima organizacional

- Concepto de Cultura Organizacional
- Características básicas de la cultura organizacional
- Valores organizacionales
- Tipos clásicos de cultura organizacional



Nuestra
salud mental
| importa |



<Oficio>
Página 5

- Concepto de clima organizacional
- Métodos de investigación para la evaluación del clima laboral

Unidad 4: Liderazgo

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

Unidad 5: Gestión por competencias

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

Unidad 6: Reclutamiento y Selección

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

Unidades que serán cubiertas en el segundo semestre:

Unidad 7: Personal branding

Unidad 8: Gestión del desempeño

Unidad 9: Entrenamiento y desarrollo

Unidad 10: Gestión del cambio

Unidad 11: Compensación y Beneficios



Nuestra
salud mental
| importa |



Unidad 12: Salud Ocupacional y Bienestar Laboral

Unidad 13: Conflictos laborales y negociación

CRONOGRAMA

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

SEMANA	TEMA
5 al 9 abril	Presentación del Módulo e introducción general
12 al 16 abril	Introducción a conceptos básicos
19 al 23 abril	Etica y Sostenibilidad
26 al 30 abril	Etica y Sostenibilidad
3 al 7 mayo (fer. 3 mayo)	Cultura y clima organizacional
10 al 14 mayo	Cultura y clima organizacional
17 al 21 mayo	Cultura y clima organizacional
24 al 28 mayo	Liderazgo
31 mayo al 4 junio	Semana de aprovechamiento
7 al 11 junio	Liderazgo
14 al 18 junio	Gestión por competencias
21 al 25 junio	Gestión por competencias
28 junio al 2 julio	Reclutamiento y selección
5 al 9 julio	Reclutamiento y selección
12 al 16 julio	Reclutamiento y selección
19 al 23 julio	Reclutamiento y selección
26 al 30 julio (fer. 26 julio)	Exámenes finales - presentaciones



Nuestra
salud mental
| importa |



DIDÁCTICA

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

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

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

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

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

El módulo de Psicología de los Procesos Laborales, estará disponible en el Aula Virtual que brinda el portal de la UCR (<https://mediacionvirtual.ucr.ac.cr/login/index.php>) como complemento y apoyo didáctico (verificar con cada grupo el acceso al aula virtual). Será requisito que los y las estudiantes visiten el aula virtual al menos una vez por semana. En este espacio quedarán consignadas todas las actividades del módulo, así como todas las lecturas y enlaces a diferentes recursos pedagógicos.

Cada docente recomendará otros recursos tales como lecturas adicionales, revisión de revistas científicas y/o referencias de lecturas en sitios especializados de Internet, etc. Durante el semestre se llevarán a cabo extra clase al menos una conferencia o actividad de forma virtual que serán de asistencia obligatoria en un horario a convenir. Para el desarrollo de los contenidos de cada área temática, se han seleccionado diferentes lecturas





<Oficio>
Página 8

con variedad de autores, sin embargo, las principales lecturas corresponden a los libros de texto que serán consultados en los dos semestres.

b) Vivencia a través del proyecto de la práctica del curso (*Experiencia concreta*)

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

c) Desarrollo del pensamiento crítico. (*Observación reflexiva y Experimentación activa*).

Los y las estudiantes a través del conocimiento y análisis crítico de los factores psicosociales que impactan la diversidad del empleo y las condiciones de los procesos laborales, traen a las aulas reflexiones y vivencias concretas de estas prácticas profesionalizantes en las organizaciones.

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

EXPERIENCIA PROFESIONALIZANTE (PRÁCTICAS VIRTUALES)

En los Módulos de Psicología de los Procesos Laborales I y II se realizarán las prácticas profesionalizantes en modalidad virtual, un proceso de inserción, análisis e intervención, con la instrumentalización metodológica del ejercicio profesional de la Psicología en el ámbito laboral, integrando los conceptos teórico-metodológicos cubiertos a lo largo del semestre.

La ejecución de la práctica profesionalizante conlleva un proceso de aproximación, diseño,



Nuestra
salud mental
| importa |



<Oficio>
Página 9

intervención y ejecución por parte de los y las estudiantes en subgrupos de **no más de tres estudiantes** con supervisión y apoyo permanente del equipo docente. Este ejercicio de aproximación al mundo del trabajo representa un objetivo de aprendizaje práctico dentro del Módulo, ya que conlleva a enfrentarse y conocer los diferentes contextos laborales actuales, fuera de las aulas universitarias, pero, en este caso, desde una modalidad virtual debido a la situación mundial.

Primeramente, deberán contactar una institución/empresa dentro de las **primeras cuatro semanas**, a partir del inicio del módulo (al 27 de abril). Esta es una etapa de búsqueda y aproximación a las organizaciones. Las organizaciones deberán ser propuestas por el subgrupo de estudiantes y deberán tener las siguientes características mínimas que, de acuerdo con la experiencia, son necesarias para maximizar la experiencia profesionalizante:

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

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

Se espera que, a partir de la **sexta semana** (11 de mayo) los y las estudiantes presenten a la docente la propuesta de intervención y a partir de la **octava semana** (25 de mayo), los y las estudiantes deberán iniciar la práctica profesionalizante bajo modalidad virtual (esto puede variar dependiendo de factores a valorar con el cuerpo docente).

En concreto las tareas serán:

1. Selección de la Organización de práctica contactada previamente por los y las estudiantes y/o referidas por el equipo docente.
2. Coordinación y confirmación de contactos en las organizaciones para lo cual, los y las estudiantes remitirán a la docente el nombre y datos de contacto del personero de dicha organización, que fungirá como contraparte.



Nuestra
salud mental
|importa|



<Oficio>
Página 10

3. Concertar la primera reunión virtual con la contraparte de la organización interesada en la práctica (pueden gestionar con la docente para ser parte de esta reunión).

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, modalidad de trabajo, cronograma a cumplir en el I semestre (Objetivos, tipo de contacto, recopilación de información, etc.)
4. La práctica profesionalizante será formalizada con cada organización, a través de una Propuesta de Intervención la cual deberá revisarse por el cuerpo docente y aceptada por la contraparte. Si la organización requiere una carta formal de práctica, la misma se hará acorde con los requerimientos formales de solicitudes que presenten dichas organizaciones. (El equipo docente proporcionará el machote de la carta elaborada para este efecto de ser necesario).

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

El equipo docente ofrecerá un horario de atención virtual a los subgrupos de estudiantes para la supervisión requerida. Además, cada subgrupo deberá entregar un avance bisemanal (guía proporcionada en el aula virtual o enviado por el cuerpo docente) con el progreso de la práctica. Así mismo, se establece que los y las estudiantes deberán continuar con el compromiso adquirido de la práctica iniciado durante el primer semestre,



Nuestra
salud mental
| importa |



<Oficio>
Página 11

(en los casos que el proyecto tenga continuidad) con su grupo y equipo docente. Esto independientemente de si hay un cambio de grupo o docente durante el segundo semestre.

Al finalizar el **segundo semestre**, se realizarán presentaciones oral y escrita en clase. Se concluye la práctica, con la entrega de un Informe Ejecutivo para la Organización en presentación empastada. Así mismo, se deberá realizar la devolución de los resultados oral y escrita del trabajo práctico a los representantes de la organización, que será registrada con una evaluación formal del proceso y del desempeño del estudiantado. Esto representa un requisito para la nota final de la práctica del Módulo.

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

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

La carga horaria estimada por el módulo es de: **12 horas**. (4 créditos). Distribuida de la siguiente manera para considerar en la evaluación final del Módulo.

- **Cuatro horas obligatorias** para asistencia virtual a los centros de las prácticas, diseño



Nuestra
salud mental
| importa |



<Oficio>
Página 12

de la propuesta y la investigación- intervención (**según informe bisemanal**). El horario se propone a conveniencia del proyecto.

- **Tres horas** de asistencia virtuales a clases. Participación (ver evaluación). Durante el primer semestre 2021, este horario se distribuirá entre actividades sincrónicas y asincrónicas en acuerdo con Circular interna EPs-1-2021.
- **Cinco horas** destinadas a: supervisión de la práctica (programada en horario de atención del equipo docente), realización de lecturas y elaboración de trabajos extra clase.



Nuestra
salud mental
|importa|



SISTEMA GENERAL DE EVALUACIÓN (Semestre I, 2021)

Rubro	Porcentaje	Tipo de evaluación
Ejercicio y tareas varias		
– Investigaciones extra clase (3) 6% (2% c/u)	6%	Individual- parejas
– Análisis de tesis Psicología Laboral Análisis personal 5% Análisis crítico de otro TFG 2%	7%	Individual
– Asistencia a actividades de cátedra y módulo	2%	Individual
Aprovechamiento semanal (I Examen)		
– Quices o guías de trabajo en el aula / Guías de trabajo virtual en el caso de semanas virtuales (10) (2% c/u)	20%	Individual
Investigación Psicología Laboral (II Examen)		
Avances (2) 5% (2,5% c/u) Entrega final avance 10% Exposición de avance 5% Supervisiones (2) 5% (2,5 c/u)	25%	Tríos
PRÁCTICA PROFESIONAL	40%	
Propuesta de intervención inicial 5% Supervisiones (2) 5% (2,5% c/u) Bitácoras bisemanales (6) 10% (1,66% c/u) Informe de avance final de práctica 10% Presentación final 5% Feedback del cliente 5%	40%	Tríos *Asistencia a supervisiones y calificación del cliente es individual
	100%	



Nuestra
salud mental
[importa]



<Oficio>
Página 14

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

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

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

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

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



Nuestra
salud mental
| importa |



HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Definición

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

Importancia

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

Manifestaciones

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

¿A quienes aplica?

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

¿Dónde buscar ayuda?

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

Reglamento
contra el
Hostigamiento
Sexual



- El Equipo Interdisciplinario contra el Hostigamiento Sexual de la UCR brinda acompañamiento emocional y asesoría legal a víctimas de hostigamiento sexual en Universidad de Costa Rica. Si usted lo requiere puede solicitar una cita al teléfono: 2511-1909 o al e-mail: equipocontrahostigamientosexual@ucr.ac.cr (en la siguiente página se encuentra infografía y se debe firmar documento de que fue vista la información en conjunto con el programa del curso).
- La revista Wimblu, recibe artículos y ensayos científicos sin restricción temática durante todo el año lectivo universitario. Pueden consultar normas de publicación en el siguiente link:
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/wimblu/about/submissions>



Nuestra
salud mental
¡importa!



BIBLIOGRAFÍA

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

- Alcover de la Herra, C. (2012). La estructuración del trabajo. Organización material, temporal y social. En Alcover de la Herra, C., Moriano, J., Osca, A. y Topa, G. Psicología del Trabajo. Madrid: UNED. / (Capítulo 2, p.35-84).
- Alpízar, H. (2021). Clima Organizacional en el sector administrativo de la Universidad de Costa Rica, Sede de Occidente, Recinto de San Ramón: propuesta de un modelo para su implementación. Trabajo Final de Investigación Aplicada para optar al grado de Maestría Profesional en Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio, Sistema de Estudios de Posgrado, Posgrado en Psicología. San José, Costa Rica. (p. 19-28).
- 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). Selección de personal. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill. (Capítulo 6, p. 143-163).
- Contraloría General de la República. (2019). Manual de Competencias. Disponible en <https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docsweb/documentos/cgr-transp/info-personal/manual-competencias-2019.pdf>
- Dattner Consulting LLC. (2006). Manual de preparación para entrevistadores. Disponible en <http://dattnerconsulting.com/spanish/presentations/Entrevistadores.pdf>
- Driskill, G y Brenton. (2011). Organizational culture in action: a cultural analysis workbook. Los Ángeles: SAGE. (págs. 1-3).
- Ernst & Young. (s.f.). Manual del Director de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Disponible en <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>
- Fuenzalida, A. (S.F.). El poder del feedback....!El gran poder!. (Págs. 1-8)



Nuestra
salud mental
importa



<Oficio>
Página 17

- García, S. (2017). Análisis de puestos de trabajo y selección de personal. Tesis de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad Miguel Hernández de Elche. (Págs. 5-12).
- García, S. (2017). Análisis de puestos de trabajo y selección de personal. Tesis de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad Miguel Hernández de Elche. (Págs. 13 - 19).
- García, S. (2017). Análisis de puestos de trabajo y selección de personal. Tesis de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, Universidad Miguel Hernández de Elche. (Págs. 20-29).
- Goleman, D. (1999). Qué define a un líder. *Management Harvard Business Review* (págs. 1-16).
- Goleman, D. Liderazgo que logra resultados. *Intermanagers* (págs. 1-11)
- Grupo Hay. (2009). Entrevista por Incidentes Críticos. Disponible en http://cursos.esucomex.cl/SP-Esucomex-2014/DDX1404/SEMANA%201/S1_A1.4_LECP1.pdf
- Rodríguez, I. (2004). *Cultura Organizacional*. Universidad de La Habana, Cuba.
- Sarmiento, S. (2011). La Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas. *Dimensión Empresarial*, 9(2). 6-15.
- 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).
- Walters, R. Atraer y retener a los profesionales millennial. *El management del futuro*. (Págs. 2-17)

OTRAS REFERENCIAS RECOMENDADAS

- Aamodt, M. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Belmont, CA, Wadsworth. (Este libro está disponible en español)
- Alcóver, C. M. (Coord.) (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid, McGraw-Hill.
- Alcóver, C. M. (Coord.). (2012). *Psicología del Trabajo*. UNED. Madrid.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. México D.F.



Nuestra
salud mental
importa



<Oficio>
Página 18

- Daniels, A. y Daniels, C. (2007). *Measure of a Leader: The Legendary Leadership Formula for Producing Exceptional Performers and Outstanding Results*. McGraw-Hill. New York.
- Griffiths, B. y Washington, E. (2015). *Competencies at Work: Providing a common language for talent management*. Business Expert Press. New York.
- Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional: Enfoque latinoamericano*. México, Pearson. (El libro está disponible en la Biblioteca Carlos Monge, UCR)
- Alles, M. A. (2000). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Austin, J. y Garnier, L. (1998). *The Virtual Office: A Behavior Engineering Model (BEM) Perspective*. Performance Improvement Quarterly. Vol.11, No.4
- Campion, M., Fink, A., Ruggeberg, B., Carr, L., Phillips, G. y Odman, R. (2011). *Doing competencies well: Best Practices in Competency Modeling*. Personnel Psychology. Vol.64.
- Castaño, M., Merced, G. y Prieto, J. (2011). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal (R&S)*. Colegio oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGrawHill.
- De Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la Selección de Personal con Éxito*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.
- Kolb, D. A. (1977). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Prentice-Hall. Hispanoamericana, S.A.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2000) *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. México: Prentice Hall Pearson.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (2002) *Identidad de las Organizaciones. Invariancia y cambio*. Argentina: Editorial Paidós Instituciones.
- Gifford, J. (2014). *Our minds at work: Developing the Behavioural Science of HR (research report)*. Chartered Institute of Personnel and Development. London.
- Infranca A. (2005) *Trabajo, Individuo, Historia*. Argentina: Ediciones Herramienta.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2000). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Levy-Leboyer, C. (1997) *Gestión de competencias*. Gestión 2000.
- Malott, M. (2006). *Paradoja del cambio organizacional: Estrategias efectivas con procesos estables*. Editorial Trillas. Madrid.



Nuestra
salud mental
importa



<Oficio>
Página 19

- Muchinsky, P. M. (2000) *Psicología aplicada al Trabajo*. Editorial Paraninfo: México.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (1998) *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Robbins, S. (1998) *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rogers, R. (2004). *Realizing the Promise of Performance Management*. DDI Press, Pittsburgh.
- Schiemann, W. y Ulrich, D. (2017). *Rise of HR-New Mandates for I-O*. Industrial and Organizational Psychology. Vol.10, No.1.
- Schnidman, A., Hester, L. y Pluntke, P. (2017). Global Recruiting Trends 2017. LinkedIn Talent Solutions.
- Schrvarstein, L. (2002). *Psicología Social de las Organizaciones*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Sibaja, J., Prado, J. y Vindas, A. (2016). *Análisis de la demanda laboral de profesionales en Psicología en Costa Rica durante el período 2012-2014*. Revista Costarricense de Psicología, Vol.35, No.1.
- Thornton III, G. y Lievens, F. (2015). *Theoretical principles relevant to Assessment Center Design and Implementation. Chapter 11*. In: Assessment Centres: Unlocking for Growth (2nd Edition). Randburg: Knowres.
- Ulrich, D. (2016). *Creating a winning culture: next step for leading HR professionals*. Strategic HR Review, Vol 15.
- Ulrich, D. (2016). *HR at crossroads*. Asia Pacific Journal of Human Resources. Vol. 54.
- Vargas, T. (2005). *La entrevista conductual en la selección de personal: antecedentes y fundamentos*. Revista Costarricense de Psicología, Vol.24, No.37.
- Vargas, T. y Mora, R. (2016). *Efecto de la cultura organizativa en la innovación: un estudio empírico*. Ciencias Económicas, Vol. 34, No.2.
- Vallejo, R. y Donoso, J. (1998). *Psicología del Trabajo* España: Editorial Pirámide.

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

Journal of Managerial Psychology
Journal of Occupational and Organizational Psychology
Journal of Organizational Behavior Management
Personnel Psychology
Professional Psychology: Research and Practice



Nuestra
salud mental
¡importa!