



I CICLO 2023

PS-1015 y PS-1016

Programa Módulo de Psicología de los Procesos Laborales

4 créditos: 3 horas de clases, 4 horas de práctica 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	Jessica Schosinsky	L: 19 a 21:50 pm
02	Carlos Bustamante	cbustamanteb@hotmail.com	María Paula Brenes	L: 16 a 18:50 pm
03	Andrés Solís	andres.solissegura@ucr.ac.cr	Anelena Carvajal	M: 7am a 9:50 am
01	Harlen Alpízar	harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr		Sede Occidente K: 17 a 19:50
01	Efraín Cambronerero	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: Martes 17:00 a 19:50

Horario de atención a estudiantes: Miércoles 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 presencial en las sedes de Guanacaste y Rodrigo Facio. Modalidad bajo virtual en Sede de Occidente. Contenidos y actividades 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.

Adicionalmente, relacionaremos cada Unidad temática con los cambios sociales que se han dado a raíz de la pandemia, así como los cambios socio-políticos, 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, por lo cual es vital la participación activa de parte el estudiantado.

OBJETIVOS

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



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.
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



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 (Marca empleadora)

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

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 cubra las unidades en cuestión.

SEMANA	TEMA
13 al 17 marzo (14)	Presentación del Módulo e introducción general
20 al 24 marzo (21)	Introducción a conceptos básicos
27 al 31 marzo (28)	Ética y Sostenibilidad
3 al 7 abril (04)	SEMANA SANTA
10 al 14 abril (11)	Ética y Sostenibilidad
17 al 21 abril (18)	Cultura y clima organizacional
24 al 28 abril (25)	Cultura y clima organizacional
1 al 5 mayo (02)	Cultura y clima organizacional
8 al 12 mayo (09)	Liderazgo
15 al 19 mayo (16)	Liderazgo
22 al 26 mayo (23)	Gestión por competencias
29 mayo al 2 junio (30)	Gestión por competencias
5 al 9 junio (06)	Gestión por competencias
12 al 16 junio (13)	Reclutamiento y selección
19 al 23 junio (20)	Reclutamiento y selección
26 al 30 junio (27)	Reclutamiento y selección
3 al 7 julio (04)	Exámenes finales - presentaciones
10 al 14 julio (11)	Ampliación -Entrega de promedios



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

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

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

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



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

Los y las estudiantes, bajo la supervisión del equipo docente, harán una práctica profesionalizante que podrá ser en modalidad presencial o virtual tomando en cuenta la coyuntura actual en donde podrán ejercitar sus competencias a través de la vivencia concreta y las solicitudes de la organización donde se inserten. 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.

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 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

En los Módulos de Psicología de los Procesos Laborales I y II se realizarán las prácticas profesionalizantes en modalidad presencial, virtual o bimodal (idealmente en forma presencial, con algunos componentes virtuales), 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 ejecución por parte de los y las 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, que le permitan una aplicación directa y vivencia de los conceptos y esquemas de operación organizacional.

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. 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 de la Región de Occidente.**

Se espera que, para la **sexta semana** (18 de abril) los y las estudiantes presenten a la docente la propuesta de intervención y a partir de la **octava semana** (02 de mayo), los y las estudiantes deberán iniciar la práctica profesionalizante (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.
3. Concertar la primera reunión virtual o presencial 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 de la práctica (proyecto o pasantía), 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 ser aceptada por la contraparte. Si la organización requiere una carta formal de práctica, la misma se hará acorde con los requerimientos formales de solicitudes que presenten dichas organizaciones. (El equipo docente proporcionará el formato de la carta elaborada para este efecto de ser necesario).

Las prácticas por lo general pueden realizar de dos formas:

a) La realización de tareas regulares, programadas por la organización para lograr un fin (comúnmente conocida como **“pasantía” las cuales son de tipo individual**), y b) El abordaje de una situación concreta que la organización desea trabajar, en forma de un proceso de proyecto de trabajo (conocida como **“proyecto” el cual es formado por grupos de trabajo de no más de 3 estudiantes**). 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 primer semestre un informe de avance a la docente (y según acuerdos a la organización) y en el segundo semestre, un Informe Ejecutivo (formato en el aula virtual o enviado por el cuerpo docente) dirigido a la organización.

Modalidad Pasantía:

Modalidad de práctica individual, en la cual la persona estudiante se insertará en una organización para la realización de tareas regulares programada según los acuerdos con la organización para lograr un fin. El principal objetivo de esta modalidad es que las personas



estudiantes puedan experimentar y participar de distintos procesos diarios de las operaciones organizacionales, según una distribución aproximada de horas en relación con distintos objetivos que acordarán en la Propuesta de Intervención.

La persona estudiante se deberá insertar en la organización un mínimo de 4 horas semanales, hasta completar un total de 68 horas práctica al semestre. En los casos en que sea conveniente para la persona estudiante y para la organización se podrán coordinar más horas a la semana, en ambos casos las horas cumplidas deberán ser registradas en una bitácora de control de tiempo que será proporcionada por el equipo docente y que deberá ser firmada por la persona supervisora en la organización según el avance y entregada bisemanalmente al equipo docente.

Modalidad Proyecto:

Modalidad de práctica de no más de 3 estudiantes en la cual se pretende el abordaje de una situación concreta que la organización desea trabajar, en forma de un proceso de proyecto de trabajo. Se espera que las características y alcance del proyecto sean acordes con la capacidad que tienen los grupos de trabajo.

Las personas estudiantes deberán invertir un mínimo de 4 horas semanales para la realización de dicho proyecto hasta completar los objetivos planteados en la Propuesta de Intervención.

Propuesta de Intervención e Informe Ejecutivo:

Bajo cualquier de las dos modalidades de práctica, deberá presentarse una Propuesta de Intervención, que en el caso particular de la modalidad pasantía tendrá que indicar una cantidad aproximada de horas a invertir según objetivo, incluyendo horas previstas para las situaciones “emergentes” de la necesidad del día a día organizacional y que no puedan ser contempladas en la Propuesta de Intervención de manera anticipada.

Para ambas modalidades (pasantía o proyecto), 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 presencial o virtual a los subgrupos de estudiantes para la supervisión requerida. Además, cada subgrupo deberá entregar un



avance quincenal (guía proporcionada en el aula virtual) con el progreso de la práctica. Así mismo, se establece que los y las estudiantes deberán continuar con el compromiso adquirido de la práctica iniciado durante el primer semestre, (en los casos que el proyecto tenga continuidad) con su grupo y equipo docente. Esto independientemente de si hay un cambio de grupo o docente durante el segundo semestre.

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

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

1. Deben cumplirse todos los lineamientos estipulados por la Universidad de Costa Rica.
2. Las prácticas serán en modalidad presencial con algunos componentes virtuales (bimodales). En casos muy calificados podrán hacerse mayoritariamente virtuales.
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, el trabajo desarrollado durante la bisemana, las horas invertidas y el trabajo pendiente para los siguientes 15 días (Guía en Mediación Virtual)
4. Las prácticas 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. Diagnósticos de necesidades de capacitación
 - i. 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 presencial, virtual o bimodal a los centros de las prácticas, diseño de la propuesta y la investigación- intervención (**según informe quincenal**). El horario se propone a conveniencia de la práctica.
- **Tres horas** de asistencia presencial a clases en las sedes de Guanacaste y Rodrigo Facio. En la sede de Occidente durante el primer semestre 2023 podrá haber algunas sesiones virtuales, siempre y cuando no superen 4 en todo el semestre, a menos que las autoridades universitarias indiquen otra directriz.
- **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.



SISTEMA GENERAL DE EVALUACIÓN (Semestre I, 2023)	Porcentaje
<p>1. Ejercicios y tareas varios: se componen de lecturas, mapas conceptuales, estudio de casos, ejercicios grupales para ser presentados en el aula. Cada asignación será evaluada por los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Entrega a tiempo (25%)b. Amplitud de la información (completa) (37.5%)c. Calidad de los análisis y comentarios (37.5%) <p>*Estos contemplarán cuatro actividades extra clase que se detallan en la ademda del curso (5% c/u)</p>	20%
<p>2. Aprovechamiento semanal (I examen): Se medirá la calidad de la participación en las sesiones acordadas. Se evaluará el aprovechamiento en términos de:</p> <ul style="list-style-type: none">a. Frecuencia de participación en plenarias o trabajos en subgrupos.b. Pertinencia y contenido relevante de aportes a través de comentarios y preguntas en clase.c. Seguimiento a las actividades en el aula. <p>Se entiende que para el aprovechamiento semanal cada estudiante debe asistir al Módulo en el horario establecido y se desarrollarán por medio de quices o guías de trabajo en clase (10) (1,5% c/u).</p>	15%
<p>3. Investigación Psicología Laboral (II examen):</p> <ul style="list-style-type: none">a. Avances (2 por agenda) 5% (2,5% c/u)b. Entrega final avance 10%c. Exposición de avance 5%d. Supervisiones (2 por agenda) 5% (2,5 c/u)	25%



4. Práctica profesionalizante:		
a. Propuesta de intervención inicial	5%	40%
b. Supervisiones (2 por agenda)	5% / 2,5% c/u	
c. Informes bisemanales (7)	7,5%	
d. Informe de avance final	10%	
e. Presentación final	7,5%	
f. Feedback del cliente	5%	
Total		100%

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 le recuerda al estudiantado acerca de las consecuencias de incurrir en 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, el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer con el aval de la AEPS ha desarrollado una infografía sobre el Hostigamiento Sexual, la cual será revisada en clase.



¿Sabés qué es el Hostigamiento Sexual?

Es una conducta sexualizada, indeseada por quien la recibe. Puede ser repetida o darse una vez, si es grave y causa efectos perjudiciales en la víctima.

¿Cómo se regula en la universidad?

La UCR cuenta con el **Reglamento contra Hostigamiento Sexual**, reformado en el 2020, que se aplica tanto a la **comunidad estudiantil**, como a **personal docente y administrativo**, y ahora también a las **personas que tienen relaciones contractuales no laborales con la universidad** (convenios, tratados, etc.
 Recordá que: **el tiempo para denunciar es de 2 años** a partir del último hecho de hostigamiento, o bien desde que cesó la causa que no te permita denunciar

¿Cuáles son algunos ejemplos de Hostigamiento Sexual?

- **No verbales:** miradas intrusivas, sonidos, silbidos, dibujos sexualizados.
- **Verbales:** "piropos", invitaciones insistentes a salir, comentarios sexualizados, propuestas sexuales
- **Escritos:** correos, chats, fotografías, imágenes, mensajes sexualizados
- **Físicos:** toqueteos, abrazos, besos, etc.

¿Cómo puedo denunciar?

La denuncia se interpone en la **Comisión Institucional contra Hostigamiento Sexual**. Puede ser de manera física o mediante correo electrónico.

También, podés **buscar ayuda** primero en la **Defensoría contra Hostigamiento Sexual** para tener acompañamiento legal y psicológico, antes de denunciar.

¿Cómo se me protege mientras dura el procedimiento?

El reglamento permite **solicitar medidas cautelares o de protección**, para que la persona denunciante esté segura durante el procedimiento.

Por ejemplo, puede **solicitar un cambio de grupo** si comparte clase con la persona hostigadora, o bien **solicitar que la persona denunciada no lo contacte por ningún medio**.

¿Cuáles son los contactos de apoyo?

Comisión institucional contra el Hostigamiento Sexual:
 Podés enviar tu denuncia.
comision.contrahostigamiento@ucr.ac.cr
2511-4898

Defensoría contra Hostigamiento Sexual:
 Podés solicitar, de manera gratuita, asesoramiento legal y acompañamiento psicológico durante el proceso. Contactanos si tenés preguntas, si necesitás ayuda para redactar tu denuncia o apoyo para interponerla.
Correo: defensoriahs@ucr.ac.cr
Teléfono: 2511-1953

¡Escaneá para leer el Reglamento!

UCR **EPS** **CIEM**
 Centro de Investigación en Estudios de la Mujer

EL ARTICULO 4 sobre "Manifestaciones del hostigamiento sexual" en su sección "c" también incluye: Acercamientos o intentos de comunicación no deseados, con contenido sexual o romántico, realizados en forma insistente y reiterada.

- 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).
- También se le recuerda al estudiantado que en Mediación Virtual de este curso se encuentra el Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la Discriminación, el cual deben leer y referirse a él para cualquier consulta pertinente.



- 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>

BIBLIOGRAFÍA

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

LIBROS DE TEXTO:

Aamodt, M. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Belmont, CA, Wadsworth. (Este libro está disponible en español)

Alcóver, C. M. (Coord.) (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid, McGraw-Hill.

Alcóver, C. M. (Coord.). (2012). *Psicología del Trabajo*. UNED. Madrid.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. México D.F.

Daniels, A. y Daniels, C. (2007). *Measure of a Leader: The Legendary Leadership Formula for Producing Exceptional Performers and Outstanding Results*. McGraw-Hill. New York.

Griffiths, B. y Washington, E. (2015). *Competencies at Work: Providing a common language for talent management*. Business Expert Press. New York.

Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo Organizacional: Enfoque latinoamericano*. México, Pearson. (El libro está disponible en la Biblioteca Carlos Monge, UCR)



OTRAS REFERENCIAS RECOMENDADAS

Alles, M. A. (2000). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.

Austin, J. y Garnier, L. (1998). *The Virtual Office: A Behavior Engineering Model (BEM) Perspective*. Performance Improvement Quarterly. Vol.11, No.4

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

Castaño, M., Merced, G. y Prieto, J. (2011). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal (R&S)*. Colegio oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGrawHill.

De Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la Selección de Personal con Éxito*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.

Kolb, D. A. (1977). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Prentice-Hall. Hispanoamericana, S.A.

Davis, K. y Newstrom, J. (2000) *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGrawHill.

Dessler, G. (1996). *Administración de Personal*. México: Prentice Hall Pearson.

Etkin, J. y Schvarstein, L. (2002) *Identidad de las Organizaciones. Invariancia y cambio*. Argentina: Editorial Paidós Instituciones.

Gifford, J. (2014). *Our minds at work: Developing the Behavioural Science of HR (research report)*. Chartered Institute of Personnel and Development. London.

Infranca A. (2005) *Trabajo, Individuo, Historia*. Argentina: Ediciones Herramienta.

Kinicki, A. y Kreitner, R. (2000). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.



Levy-Leboyer, C. (1997) *Gestión de competencias*. Gestión 2000.

Malott, M. (2006). *Paradoja del cambio organizacional: Estrategias efectivas con procesos estables*. Editorial Trillas. Madrid.

Muchinsky, P. M. (2000) *Psicología aplicada al Trabajo*. Editorial Paraninfo: México.

Peiró, J. M. y Prieto, F. (1998) *Tratado de Psicología del Trabajo Vol. II*. Madrid: Síntesis Psicología.

Robbins, S. (1998) *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Rogers, R. (2004). *Realizing the Promise of Performance Management*. DDI Press, Pittsburgh.

Schiemann, W. y Ulrich, D. (2017). *Rise of HR-New Mandates for I-O*. Industrial and Organizational Psychology. Vol.10, No.1.

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