



**II CICLO 2023
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

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: 7 a 9:50 am
01	Harlen Alpízar	harlen.alpizarrojas@ucr.ac.cr		Sede Occidente K: 17 a 19:50
01	Efraín Cambroner	m.cambar2@gmail.com	Dunia Betancourt	Sede Guanacaste S: 9 a 11:50

El horario de atención de cada docente será indicado en cada grupo. El módulo se impartirá en **modalidad presencial para las tres Sedes: Rodrigo Facio, Occidente y Guanacaste, en las tres unidades académicas con contenidos y actividades a través de la Plataforma de Mediación Virtual UCR.**

Sede de Occidente:

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

Asistente: Bach. Alejandra Cardozo Holguin

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

Horario de atención a estudiantes: M 17:00 a 19:50 (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





INTRODUCCIÓN

Este módulo es una continuación de los contenidos y el proceso realizado en el primer módulo de Psicología de los Procesos Laborales. De la misma forma que en semestre anterior, el propósito es 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.

El Módulo contará con sesiones presenciales, mediante la convergencia espacial y temporal de las personas participantes y otras actividades virtuales sincrónicas y asincrónicas, que serán especificadas por cada docente de acuerdo con el cronograma particular de cada grupo. Adicionalmente, se relacionará cada Unidad Temática con los cambios sociales que se han dado a raíz de la pandemia y el contexto social actual, 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 ello es que la asistencia a las clases presenciales, así como la participación en actividades sincrónicas o asincrónicas son vitales en este proceso de aprendizaje-enseñanza.

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.



<Oficio>
Página 3

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 post pandemia.

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.
6. Demostrar conocimientos conceptuales y de aplicación inmediata relativos a gestión por competencias, organización como sistema, reclutamiento y selección, clima y cultura organizacional, y liderazgo (todos elementos vistos en el Módulo de Psicología de los Procesos Laborales I).

PERFIL DE SALIDA

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

1. Comprender qué 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).



<Oficio>
Página 4

4. Comprender el proceso de inducción de la persona trabajadora 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 segundo semestre parten del hecho de que las Unidades 1 a 6 fueron cubiertas durante el primer semestre, aunque cada docente podrá crear los procesos de repaso necesarios.

Unidad 1. Introducción

Unidad 2. Ética y sostenibilidad organizacional

Unidad 3: Cultura y clima organizacional

Unidad 4: Liderazgo

Unidad 5: Gestión por competencias



Unidad 6: Reclutamiento y Selección

Para este segundo semestre los contenidos temáticos son los siguientes:

Unidad 7. Personal branding: cómo desarrollar su marca personal (2)

- Concepto de personal branding.
- Construyendo mi marca personal (Redes Sociales / Networking).
- Diseño de curriculum.

Unidad 8. Gestión del desempeño (2)

- Sistema global del desempeño.
- Métodos de evaluación del desempeño.
- Indicadores del desempeño.

Unidad 9. Entrenamiento y desarrollo (2)

- Identificación de necesidades de capacitación en la organización.
- Diseño de planes de capacitación y evaluación de la eficacia.
- Evaluación, desarrollo del talento humano y carrera profesional (planes de desarrollo profesional).

Unidad 10. Gestión del Cambio (2)

- Tipos de organizaciones y cambio organizacional.
- Modelos de gestión del cambio organizacional.

Unidad 11. Compensación y Beneficios (2)

- Métodos de clasificación de puestos.
- Esquemas de compensación.
- Tipos de beneficios y su contextualización en las organizaciones.

Unidad 12. Salud Ocupacional y Bienestar Laboral (2)

- Salud ocupacional: Efectos psicosociales, riesgos del trabajo y salud laboral.
- Estrés laboral, burnout y balance vida-trabajo.

Unidad 13. Conflictos laborales y negociación (1)



<Oficio>
Página 6

- Naturaleza de los conflictos laborales.
- Negociación y Resolución Alterna de Conflictos.

Unidad 14. Retiro de la organización (1)

- Tipos de salida de la organización.
- Despido / Suspensión de contratos.
- Manejo de recortes de personal.

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. Cada equipo docente entregará y discutirá con sus estudiantes el debido cronograma de lecturas y además del curso en la primera sesión.

SEMANA	TEMA
14 al 18 agosto*	Presentación del Módulo e Introducción general
21 al 25 agosto	Personal Branding
28 agosto al 01 setiembre	Personal Branding
04 al 08 setiembre	Gestión del desempeño
11 al 15 setiembre	Gestión del desempeño
18 al 22 setiembre	Entrenamiento y desarrollo
25 al 29 setiembre	Entrenamiento y desarrollo
02 al 06 octubre	Gestión del cambio
09 al 13 octubre	Gestión del cambio
16 al 20 octubre	Compensación y beneficios
23 al 27 octubre	Compensación y beneficios
30 octubre al 03 noviembre	Salud ocupacional y bienestar laboral
V 03 y S 04 noviembre	Jornadas de Psicología Laboral
06 al 10 noviembre	Salud ocupacional y bienestar laboral
13 al 17 noviembre	Conflictos laborales y negociación
20 al 24 noviembre	Retiro de la organización
27 noviembre al 01 diciembre	Presentaciones de las prácticas
04 al 08 diciembre	Exámenes finales – presentaciones (continuación)

*Lunes 14 agosto feriado.



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 por parte del estudiantado. 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, y otros similares.

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 las Jornadas de Psicología Laboral, las mismas se desarrollarán de forma virtual (viernes) y presencial (sábado), y tendrán una evaluación porcentual en la nota final del curso. 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, artículos y demás recursos que estarán en el aula virtual del módulo.

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

Los y las estudiantes, bajo la supervisión del equipo docente, continuarán la 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. En la mayoría de los casos, se espera que el estudiantado que inició este proceso de práctica en el primer semestre, le dé continuidad en este segundo semestre.

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 presencial 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 el Módulo de Psicología de los Procesos Laborales II se realizarán las prácticas profesionalizantes en modalidad presencial o virtual (idealmente en forma presencial con algunos componentes virtuales), bajo 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. Este proceso podrá ser una continuación de la práctica iniciada en el Módulo en el primer semestre, o una nueva experiencia profesionalizante según el alcance y progreso del



<Oficio>
Página 9

trabajo.

La ejecución de la práctica profesionalizante conlleva un proceso de aproximación, diseño, 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, que le permitan una aplicación directa y vivencia de los conceptos y esquemas de operación organizacional.

En el caso de los procesos prácticos que den inicio en el II ciclo, en primer lugar, deberán contactar una institución/empresa dentro de las **primeras dos semanas, a partir del inicio del módulo**. Esta es una etapa de búsqueda y aproximación a las organizaciones, a menos que los grupos de trabajo continúen con la misma organización con la que iniciaron durante el primer semestre. 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, tal y como se propuso en el primer semestre:

- Cinco 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.

Se espera que, a partir de la primera semana, los y las estudiantes deberán reiniciar o 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, o bien re-contacto con la organización para la continuación de la práctica del primer semestre.
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



<Oficio>
Página 10

de dicha organización, que fungirá como contraparte, lo cual puede ser una confirmación en caso de continuar con el proceso del primer semestre.

3. Concertar la primera reunión virtual con la contraparte de la organización este semestre para iniciar o retomar la práctica con el debido plan de acción.

Una vez re-contactada la organización de práctica o realizada la selección de la organización para iniciar un nuevo proceso, 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 II semestre (Objetivos, tipo de contacto, recopilación de información, etc.).
4. En el caso de procesos que inicien en este II ciclo, 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). Si este proceso de formalización ya se hizo en el primer semestre y continúa la práctica este segundo semestre, no es necesario ejecutar este paso.

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” 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 cualquiera de las dos modalidades, debe presentarse la Propuesta de Intervención. Para ambas modalidades (pasantía o proyecto 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, así mismo cada grupo o persona deberá realizar una reunión de devolución



<Oficio>
Página 11

y cierre del proceso.

Se retoma a continuación lo que implica cada modalidad práctica, así como el plan de intervención:

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 se 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 quincenal 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, en caso de iniciar un nuevo proceso en este ciclo 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



<Oficio>
Página 12

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 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, (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.

Unido a lo anterior, es indispensable para el cumplimiento de los compromisos adquiridos, que los grupos de práctica que iniciaron procesos en el I ciclo den continuidad a la misma. Bajo ninguna circunstancia un proceso práctico podrá ser finalizado de manera unilateral por parte de los/as estudiantes. En caso de situaciones extraordinarias será el grupo a lo interno, quienes deberán decidir quién/es continua/n el proceso práctico y quién/es tomarán la responsabilidad de buscar un nuevo espacio para desarrollar su práctica en el II ciclo, asumiendo el reto que esto implicaría. Se recomienda a los equipos de trabajo práctico que de tener situaciones a lo interno puedan, en el debido tiempo, buscar la guía del equipo docente para la solución oportuna.

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. Asimismo, se deberá realizar la devolución de los resultados oral y escrito 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 se deberá considerar lo siguiente:

1. Deben cumplirse todos los lineamientos estipulados por la Universidad de Costa Rica.



<Oficio>

Página 13

2. Las prácticas serán en modalidad presencial con algunos componentes virtuales (bimodales). En casos muy calificados podrán hacerse mayoritariamente virtuales.
3. Deben presentarse informes quincenales 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 quincena, las horas invertidas y el trabajo pendiente para los siguientes 15 días (Guía en aula virtual del curso).
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, impactos de la situación post-pandemia).
 - 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 o virtual a los centros de las prácticas, diseño de la propuesta y la investigación- intervención (**según informe quincenal**). El horario se propone a conveniencia del proyecto.
- **Tres horas** de asistencia presencial a clases. Durante el semestre en curso, 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.

Finalmente, se torna necesario que cada estudiante cuente con el conocimiento teórico para el desarrollo de los procesos prácticos, por lo que después de tres ausencias injustificadas a las clases regulares del módulo, el/la profesora podrá decidir por razones éticas desligar a los estudiantes de los procesos prácticos; de la misma forma si los estudiantes incurren en incumplimientos y faltas a la ética en sus lugares de práctica que pongan en entredicho



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

EPS Escuela de
Psicología

<Oficio>
Página 14

el profesionalismo de o la profesional en Psicología de la Universidad de Costa Rica ante instancias públicas y privadas, o se ausentan de forma injustificada de las supervisiones de la misma.



SISTEMA GENERAL DE EVALUACIÓN (II Semestre, 2023)		
RUBRO	PORCENTAJE	TIPO DE EVALUACIÓN
EJERCICIOS, TAREAS VARIAS Y APROVECHAMIENTO SEMANAL		
1. Quices o guías de trabajo en el aula o asincrónicas (13 / 1,75% c/u) → Consistirán en lecturas, mapas conceptuales, estudios de caso, ejercicios grupales que serán desarrollados y presentados en el aula. *Se entiende que para el aprovechamiento semanal cada estudiante debe asistir a las clases del módulo en el horario establecido.	22,75%	Individual
2. Entrevista a persona Encargado/a de RRHH → Informe (5%) → Participación en mesa redonda (2,25%)	7,25%	Individual Parejas
3. Jornadas Psicología Laboral: se realizarán el viernes 03 (virtual sincrónico en horario tarde-noche) y sábado 04 de noviembre (presencial en Sede Rodrigo Facio en horario mañana-tarde) → Asistencia	10%	Individual
INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA LABORAL		
4. Investigaciones psicología laboral → Supervisión (1) 2,5% → Borrador artículo (1) 5% → Exposición final 5% → Entrega de trabajo final (Artículo) 7,5%	20%	Grupal/ Parejas
PRÁCTICA PROFESIONALIZANTE		



<p>5. Práctica profesionalizante:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Supervisiones (3) 1,33% c/u → Informes bisemanales/Bitácoras (6) 6% → Revisiones de avances de práctica (Al menos 2) 2,5% c/u → Informe final 7,5% → Informe de devolución 2,5% → Presentación final 5% → Feedback de la organización 5% → Co-evaluación estudiantes-docente 5% 	40%	Individual/ Parejas/ Grupal
Total	100%	
<p>**En el caso de práctica que den inicio en el II semestre se acordará con los/as estudiantes el procedimiento a seguir, que siempre deberá incluir una propuesta de intervención.</p>		

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. Se considera importante que el estudiantado tenga conocimiento sobre el **Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra de la Discriminación:**

https://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/officialgazette/2020/a15-2020.pdf.

Adicionalmente, la Escuela de Psicología 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).
- 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.



<Oficio>

Página 19

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.



<Oficio>
Página 20

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



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

EPS Escuela de
Psicología

<Oficio>
Página 21

Journal of Managerial Psychology

Journal of Occupational and Organizational Psychology

Journal of Organizational Behavior Management

Personnel Psychology

Professional Psychology: Research and Practice