



ESTA OBRA ES PROPIEDAD DE LA
BIBLIOTECA DEL
CONSEJO NACIONAL DE RECTORES
ACTIVO NUMERO: 20455

**DICTAMEN SOBRE LA PROPUESTA DE CREACIÓN DE LA MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES EN LA
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

158.7

C-d Consejo Nacional de Rectores, Oficina de Planificación de la
Opes 24/2002 Educación Superior

Dictamen sobre la propuesta de creación de la Maestría en
Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en la Uni-
versidad de Costa Rica. – San José Costa Rica : Conare
Opes publicaciones 2002.

33 p. ; 28 cm.

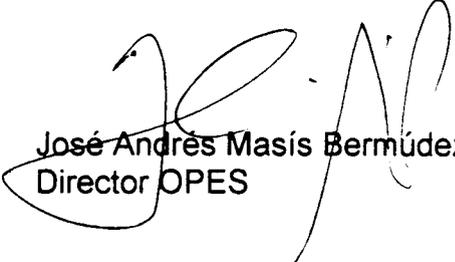
1. PSICOLOGÍA LABORAL 2. UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA. 3. PERFIL ACADEMICO Y LABORAL. 4.
ACREDITACION DEL PROGRAMA. I. TITULO.

Presentación

El estudio que se presenta en este documento, (OPES-24/2002) se refiere al dictamen sobre la propuesta de creación de la *Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* en la Universidad de Costa Rica.

El dictamen fue realizado por el M. Sc. Alexander Cox Alvarado, Investigador III de la División Académica de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES). La revisión estuvo a cargo de la M. Ed. Jeannette Fallas Monge, Jefe de la División citada.

El presente dictamen fue aprobado por el Consejo Nacional de Rectores en la sesión 30-2002, artículo 3, inciso d), celebrada el 31 de octubre, 2002.



José Andrés Masís Bermúdez
Director OPES

**DICTAMEN SOBRE LA PROPUESTA DE CREACIÓN DE LA MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES EN LA
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

ÍNDICE DE TEXTO

	<u>PÁGINA</u>
1. Introducción	1
2. Aspectos académicos	1
2.1 Justificación del Programa	1
2.2 Objetivos del Programa	5
2.3 Perfil académico-profesional	7
2.4 Requisitos de ingreso	9
2.5 Plan de estudios, programas, duración y requisitos de graduación	9
3. Acreditación de la unidad base	10
3.1 Experiencia de la unidad académica	10
3.2 Facilidades de investigación y estudio	11
4. Características del personal docente del Programa propuesto	11
5. Financiamiento para el Programa propuesto	12
6. Conclusiones	12
7. Recomendaciones	12

ÍNDICE DE ANEXOS

	<u>PÁGINA</u>
<u>ANEXO A:</u> Plan de estudios de la Maestría en Psicología del Trabajo y de y de las Organizaciones en la Universidad de Costa Rica	14
<u>ANEXO B:</u> Programas de los cursos de la Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	16
<u>ANEXO C:</u> Profesores de los cursos de la Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	30
<u>ANEXO D:</u> Profesores de los cursos de la Maestría propuesta y sus grados académicos	32

1. Introducción

La solicitud para impartir la *Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* en la Universidad de Costa Rica (UCR) fue solicitada al Consejo Nacional de Rectores por el Rector de la UCR en nota R-1193-2002, con el objeto de iniciar los procedimientos establecidos en el *Fluxograma para la creación de nuevas carreras*¹. El CONARE en la sesión 9-02 acordó que la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) realizara el estudio correspondiente.

La *Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* tendrá la modalidad en la disciplina, comúnmente denominada profesional. La unidad académica base del Programa será la Escuela de Psicología.

2. Aspectos académicos

2.1 Justificación del Programa

La Universidad de Costa Rica justifica la creación de la *Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* de la siguiente manera:

“Las condiciones de los trabajadores (as) cambiaron radicalmente a partir de la Revolución Industrial, debido a que pasaron de procesos productivos artesanales en los que los trabajadores desarrollaban su labor con sus propias manos y unas pocas herramientas, a procesos de producción masivos en donde la mayoría de esos procesos se mecanizaron.

El ser humano inventó las máquinas y la producción en serie; en muchos de esos procesos productivos los trabajadores (as) nunca llegan a ver el producto final debido a que participan en una parte muy pequeña del proceso; a veces al inicio de éste o en una parte concreta elaborando una pieza o dispositivo que luego sale del país para ser ensamblado en otras latitudes del mundo.

En el trabajo artesanal (el que realizan la costurera, el zapatero, el albañil, el ebanista) se producía una satisfacción en estos trabajadores (as) al menos por dos razones: por una parte el ver el producto de su trabajo totalmente concluido y por otra que él (ella) había participado en todo el proceso productivo. Esta satisfacción, basada en los aspectos mencionados se perdió con la revolución industrial.

Asimismo, a raíz de la producción en serie se ha desarrollado un continente de leyes que regulan el trabajo, y también una considerable cantidad de teorías de administración que explican cómo debe ser dicho proceso laboral. Algunas con planteamientos que atentan contra la estabilidad física y emocional de los trabajadores (as).

El trabajo que se realizaba en interacción o comunicación con otras personas, se convierte en un trabajo que se realiza en total aislamiento, y en donde las relaciones interpersonales son muy escasas. Se da una medición de tiempos y movimientos (Taylor, 1930), cada trabajador(a) se concentra en su propia tarea lo que le impide relacionarse con otros.

En éstas teorías se desarrollan concepciones en las que la prioridad es el proceso productivo; el trabajador (a) se considera como un apéndice de la máquina. Muchos trabajos son alienantes, totalmente mecánicos, e inclusive se le pide a la persona que lo realiza que no piense, que lo haga de manera automática y que entre más mecánico sea su trabajo mejor será el producto y mayor la cantidad que va a producir, y por lo tanto también será mayor la remuneración que va a recibir.

A partir de que las teorías administrativas de control del desempeño del trabajo o del sistema de trabajo no daban las pautas que se suponía, se vuelven los ojos hacia disciplinas como la Psicología y, principalmente, la psicología de grupos, donde la dinámica inicia su incipiente desarrollo para convertirse posteriormente en una disciplina indispensable en las empresas: se busca que a través del trabajo de grupo, los trabajadores armonicen diferencias y se pongan de acuerdo sobre los procesos de producción.

Sin embargo, la dinámica grupal se convirtió en un arma de doble filo por cuanto los trabajadores (as) reunidos empezaron a cuestionar cuán explotados eran, cuán alienados y manipulados, y además, que los psicólogos (as) se encontraban en alianza con los dueños de los medios de producción.

Por tal motivo, estos profesionales empezaron a poner "las barbas en remojo" y a darse cuenta que su trabajo no era nada fácil: estaban entre la espada y la pared. Si se ponían de parte de los empresarios, los trabajadores (as) les iban a ver mal, y si se ponían de parte de los trabajadores (as) ponían en peligro su puesto por cuanto es el dueño del medio productivo quien contrata y pide fidelidad.

De allí que uno de los trabajos psicológicos más difíciles sea el de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones por encontrarse entre dos corrientes, a veces irreconciliables, y que tienen que ver con la ideología o concepción del mundo que se tenga.

Sin embargo, es admirable cómo los psicólogos y psicólogas laborales han logrado desempeñarse en los dos sectores, de manera que por un lado ayudan al trabajador (a) permanecer en el trabajo que desea y para el cual tiene aptitudes y habilidades, y por otro, al mantenerlo motivado (a), contribuye a que se revierta en una mejor y mayor producción. Como resultado, la empresa y sus dueños se sienten satisfechos con los trabajadores (as) y su desempeño laboral.

En Costa Rica, la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones aparece en los años 70, cuando algunos profesionales que habían estudiado en el extranjero y otros jóvenes que recién obtenían su bachillerato universitario, incursionaron en dicho campo siendo los pioneros en ese ámbito; así se empezó a dar cierto énfasis a esta área de trabajo y a implementar cursos de psicología del trabajo en el plan de estudios de la carrera de psicología de la Universidad de Costa Rica.

Cabe señalar, que hoy en día, la preparación de especialistas en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, a nivel de posgrado, es una necesidad imperiosa e impostergable. No obstante, se debe tener en cuenta un aspecto importante; la formación del profesional en éste campo debe ser interdisciplinaria y pragmática, con un entrenamiento amplio que lo capacite para trabajar conjuntamente con otras disciplinas y, a la vez, con un entrenamiento práctico a través de la realización de una pasantía en donde el (la) estudiante tenga la experiencia de aplicar los conocimientos en una organización laboral.

Además, conviene tener clara conciencia de que la Universidad no debe claudicar en una de sus más nobles misiones como es la de ser creadora de conocimiento. En tiempos de la globalización, proceso del cual ninguna sociedad escapa, dicha misión histórica resulta fundamental para enfrentar las tendencias que tratan de uniformar a nivel mundial una serie de ideas.

Por estas razones, es importante generar conocimiento propio en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, formando profesionales de cara a la realidad con una visión integral de la sociedad costarricense, de su historia, y de la trayectoria que el desarrollo industrial en particular ha tenido en el país.

Pero también, como se menciona anteriormente, con un excelente entrenamiento práctico que unido rigurosamente a lo teórico cualifiquen y califiquen al graduado como Magister en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones para ser un agente transformador, competitivo y productivo en la sociedad costarricense y a nivel internacional.

Una manera diferente a la antes planteada de enfrentar la formación de psicólogos (as) tal y como lo señalan Wing Ching y Flores (1998) nos llevaría a:

“Contrariamente a la vocación universitaria generadora de conocimiento, nos convertiría en meros reproductores y transmisores de un tipo de información que frecuentemente no responde a los intereses del

bienestar social, que son los que justifican la existencia misma de la Universidad, de igual manera, el propósito de explicación y prescripción que identifica el quehacer científico transita por la coherencia metodológica, la que ha veces se quiebra por la utilización acrítica de categorías de análisis construidas a partir de realidades ajenas a la nuestra.”

La progresiva incursión de Costa Rica en una dinámica del desarrollo industrial y organizacional, ha necesitado paulatinamente del aporte de las Ciencias Sociales en general, y de la Psicología en particular. Ese desarrollo vertiginoso de la producción ha obligado a entender que si bien es cierto, los procesos productivos, los equipos materiales, la materia prima y la maquinaria en general son importantes dentro de cualquier proceso, el trabajador con su formación y comportamiento en el lugar de trabajo, es un factor decisivo para que las Organizaciones triunfen o fracasen.

De aquí que los profesionales en psicología se hayan venido incorporando cada vez más en los procesos productivos de Organizaciones centradas en la producción de bienes y servicios. Actualmente encontramos psicólogos(as) incorporados en las instituciones públicas realizando tareas propias de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; lo mismo sucede en la empresa privada en la que se han insertado profesionales de la psicología en diversas áreas.

Algunos (as) de estos (as) profesionales están realizando múltiples tareas, mientras que otros (as) se concentran en una o en pocas áreas de intervención a nivel de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Cabe señalar que el trabajo que realiza el profesional en este campo es un trabajo interdisciplinario. Profesionales de una serie de disciplinas comparten el trabajo de la administración y desarrollo del trabajador (a), tales como ingenieros industriales, administradores, antropólogos, trabajadores sociales, sociólogos, médicos, enfermeras, técnicos en salud ocupacional, contadores, etc.

La necesidad que la sociedad costarricense ha ido desarrollando cada vez más de contar con profesionales especialistas en la conducta humana, demanda una mayor y más profunda capacitación de los psicólogos (as) que se desempeñan en los mencionados ámbitos laborales.

Tanto el psicólogo (a) como cualquier otro profesional de áreas afines que se especialice a nivel de Posgrado en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, contarán con una mejor formación que les facilitará su intervención, con mayor propiedad, en los procesos laborales. Hoy día, tanto en el ámbito de la administración del recurso humano como en la intervención del Psicólogo(a) del Trabajo y de las Organizaciones, se toman como punto de partida los nuevos paradigmas del desarrollo social y, por lo tanto, del desarrollo de las Organizaciones.

Dichos paradigmas van marcando la pauta dentro de los procesos productivos que, a la vez, determinan lo que el Psicólogo (a) del Trabajo y de las Organizaciones realice y pueda ofrecer o llevar a cabo en el futuro en las Organizaciones.

Sin pretender restarle importancia al aspecto teórico, tal como se plantea en la introducción de esta propuesta, creemos que la formación de profesionales en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones a nivel de posgrado, debe tener un carácter pragmático que permita al (a la) estudiante realizar tareas muy concretas que le faculten para desarrollar procesos y resolver problemas en las más recientes teorías y técnicas administrativas y psicológicas, que permitan su desarrollo como profesional en el área y a la vez faciliten el desarrollo de las Organizaciones en un ambiente multidisciplinario donde el ser humano sea el eje del mismo.”²

2.2 Objetivos del Programa

De acuerdo con la Universidad de Costa Rica, los objetivos generales de la Maestría son los siguientes:

“Objetivos generales

- Formar profesionales a nivel de posgrado en el campo de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, capaces de satisfacer la demanda existente de estos especialistas en las organizaciones públicas y privadas.
- Lograr que el (la) profesional en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones tenga una clara concepción social, económica y política de la sociedad costarricense y el contexto a nivel mundial.

Objetivos específicos

- Desarrollar habilidades para que el (la) profesional en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, en un marco de respeto al ser humano y al medio ambiente, sea capaz de lograr un impacto efectivo en las instituciones públicas y privadas en donde labore, mediante la aplicación de su conocimiento, metodología y técnicas laborales.

- Lograr que el (la) Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones aplique los conocimientos propios de la disciplina a la actividad del trabajo humano.
- Desarrollar en el futuro graduado(a) una actitud interdisciplinaria hacia su trabajo.
- Desarrollar una actitud positiva hacia el diagnóstico y la programación de las problemáticas laborales por parte del graduado (a) como Psicólogo (a) organizacional y del trabajo.
- Lograr que el (la) Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones desarrolle una actitud positiva a la aplicación de leyes especiales de carácter laboral.
- Conseguir que el estudiante capte las diferentes orientaciones (teórico-prácticas) que existen en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Que el (la) Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones tenga los conocimientos y habilidades requeridos para realizar análisis ocupacionales y profesiografías.
- Que el (la) Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones maneje en forma eficiente la entrevista de selección, así como pruebas psicológicas y otros instrumentos de evaluación de los trabajadores (as).
- Que el (la) Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones desarrolle una actitud positiva en relación con la aplicación de leyes especiales de carácter laboral.
- Que el (la) Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones esté capacitado para desarrollar habilidades en la realización de diagnósticos a temáticas como clima organizacional, motivación, satisfacción laboral y liderazgo en la organización.
- Que el (la) Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones pueda desarrollar habilidades para administrar el proceso de capacitación.

- Lograr que el (la) Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones esté en capacidad de plantear programas de salud ocupacional. ”³

2.3 Perfil académico-profesional

El Programa de Maestría en *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* propone el siguiente perfil del graduado del Programa:

Conocimientos:

- Paradigmas organizacionales y gerenciales.
- Clara concepción social, económica y política de la sociedad costarricense y a nivel mundial.
- Planificación general y planificación estratégica en el trabajo.
- Gestión de potencial humano (administración de recursos humanos).
- Elaboración de manuales de actividades ocupacionales .
- Psicología del cambio organizacional.
- Elaboración de profesiografías y valoración de puestos.
- Reclutamiento y selección de personal.
- Dominio de las leyes laborales especiales (discapacidad, género, otras).
- Organizaciones laborales y organizaciones de los trabajadores.
- Trabajo con grupos-equipos de trabajo.
- Dominio de resolución alternativa de conflictos.
- Comunicación en el trabajo.
- Relaciones Interpersonales en el trabajo.
- Dominio de metodologías de evaluación de instituciones y de desempeño.
- Análisis del clima organizacional y de las culturas organizacionales.
- Salud ocupacional.

- Estrés laboral.
- Mercadeo y publicidad.

Habilidades:

- Interpretar procesos organizacionales y gerenciales que se dan en los diferentes modelos productivos.
- Conocer la realidad social, económica, política nacional e internacional del sistema de producción nacional e internacional.
- Desarrollar la habilidad de planificar, de prever necesidades organizacionales.
- Organizar y dirigir la política de recursos humanos en la organización.
- Enfrentar el cambio y prepararlo.
- Sistematizar la información y organizarla en gráficos y desarrollar habilidades y destrezas estadísticas.
- Operacionalizar variables.
- Aplicar entrevistas. Construir encuestas y escalas.
- Aplicar pruebas psicológicas.
- Facilidad para trabajar con grupos.

Actitudes:

- Investigativa y de análisis.
- Juicio crítico.
- Honestidad.
- Responsabilidad.
- Solidaridad.
- Asertividad.
- Objetividad.
- Discreción.
- Justicia.
- Coherencia.

- Actitud positiva hacia el trabajo como factor esencial en la vida.
- Sensibilidad ante las leyes sociales.

2.4 Requisitos de ingreso

Para ingresar a la Maestría en *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* es necesario contar con un Bachillerato universitario en Psicología; poder leer el idioma inglés; poseer un promedio ponderado de al menos 8.0 durante el grado; asistir a una entrevista y completar las normas del proceso de admisión establecido por el Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad de Costa Rica.

2.5 Plan de estudios, programas, duración y requisitos de graduación

El plan de la maestría, cuya modalidad es en la disciplina, se muestra en el Anexo A e incluye las siguientes actividades:

- Trece cursos obligatorios de cuatro créditos cada uno.
- Dos pasantías en empresas o instituciones con ocho créditos cada una.

Ambas pasantías tendrán una duración de dos meses y medio cada una. La primera pasantía será después del segundo semestre y la segunda será después del cuarto semestre. Ambas otorgan ocho créditos cada una. Las pasantías se realizarán en organizaciones diferentes al lugar de trabajo del estudiante. Las pasantías serán supervisadas por el psicólogo de la organización y por uno de los profesores de la Maestría que sea designado expresamente para realizar dicha labor. El estudiante deberá elaborar un informe de investigación en el que se reflejen los tipos de prácticas que llevó a cabo, contextualizándolas en un marco teórico construido a partir del análisis teórico que se realizó en los cursos durante los semestres de clase, enriquecido por la literatura (libros, revistas, artículos, entrevistas) y por todo el material que se obtenga a través de Internet, otras fuentes escritas y medios de comunicación audiovisual.

El número de créditos de la Maestría es de 68 y se distribuyen a lo largo de cuatro semestres. El número de créditos y los requisitos de graduación se ajustan a lo establecido en el *Convenio para crear una nomenclatura de Grados y Títulos de la Educación Superior*, a la Modificación de éste y al *Convenio para unificar la definición de crédito en la Educación Superior de Costa Rica*.

3. Acreditación de la unidad base

Cuando se establecen posgrados nuevos en una unidad académica se utiliza lo establecido en el documento *Metodología a emplear en el estudio de carreras de posgrado* (OPES-22/78). Esta metodología toma en cuenta el personal docente de la unidad académica, la experiencia de dicha unidad en programas de grado y posgrado, la asistencia técnica y las facilidades de investigación y de estudio.

La Escuela de Psicología será la unidad base del Programa de Maestría propuesto. La Escuela imparte la *Maestría en Psicología*, por lo que no se llevará a cabo la acreditación de la Escuela, pero se expondrán la experiencia de dicha unidad académica y las facilidades de investigación y estudio con que contaría el Programa propuesto.

3.1 Experiencia de la unidad académica

La Escuela de Psicología (anteriormente Departamento) imparte la carrera de Bachillerato y Licenciatura en Psicología desde 1966. La Escuela ofrece en conjunto con la Facultad de Educación el Bachillerato en Enseñanza de la Psicología. La Maestría en Psicología inició en 1983. La Escuela imparte también una Especialidad en Psicología Clínica.

3.2 Facilidades de investigación y estudio

La Escuela de Psicología tiene adscrito el Instituto de Investigaciones Psicológicas. Los estudiantes del Programa propuesto contarán con el apoyo del *Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información* de la Universidad de Costa Rica. Los estudiantes tendrán cuentas de internet que les permita acceder a otros centros de documentación y bibliotecas especializadas en las ciencias psicológicas alrededor del mundo.

4. Características del personal docente del Programa propuesto

Los requerimientos mínimos para el personal docente que participa en programas de Maestría son los siguientes:

- El personal académico debe poseer al menos el nivel académico de maestría debidamente reconocido y equiparado, si fuese del caso.
- El proceso de reconocimiento y equiparación no se exigirá a los profesores visitantes, mientras permanezcan en esa condición, nombrados según la reglamentación establecida para este tipo de profesores.
- Los profesores del posgrado deben tener una dedicación mínima de un cuarto de tiempo.
- Para desarrollar un programa de posgrado, la institución universitaria deberá establecer un mínimo, como base, de cinco profesores a medio tiempo.

Los profesores propuestos para los cursos de la *Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* son los que se indican en el Anexo B. El título y grado del cada uno de los profesores se muestra en el Anexo C. Todos los profesores propuestos cuentan con al menos el grado académico de Maestría. Todas las normativas vigentes se cumplen.

5. Financiamiento para el Programa propuesto

El Programa tendrá financiamiento regular de la Universidad de Costa Rica. Se necesitará de 1½ a 2 TC por semestre para el desarrollo del Programa, los cuales serán aportados por la Escuela de Psicología por reorganización de sus recursos internos.

La Universidad de Costa Rica aportará la infraestructura de aulas para impartir lecciones y pondrá a disposición de los estudiantes las bibliotecas y los laboratorios con los que cuenta. La apertura del programa no implica erogaciones presupuestarias adicionales.

6. Conclusiones

- El total de créditos del plan de estudios, así como el número de ciclos lectivos de la *Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* cumplen con las normas establecidas en el *Convenio para crear una nomenclatura de grados y títulos de la Educación Superior*, a la *Modificación de éste*, y al *Convenio para unificar la definición de crédito en la Educación Superior*.
- La solicitud de apertura cumple con los demás requisitos establecidos en el *Fluxograma para la creación de nuevas carreras*, aprobado por el Consejo Nacional de Rectores.

7. Recomendaciones

Con base en las conclusiones del presente estudio, se recomienda lo siguiente:

- Que se autorice a la Universidad de Costa Rica para que imparta la *Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

- Que la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) realice una evaluación del posgrado que se recomienda autorizar después de cinco años de iniciado. Se recomienda que la Universidad de Costa Rica efectúe evaluaciones internas durante el desarrollo de la carrera.

-
- 1) Aprobado por CONARE en la sesión N°38 del 5 de febrero de 1976, posteriormente modificado en la sesión N°97, artículo 4 del 21 de diciembre de 1977.
 - 2) Universidad de Costa Rica, Sistema de Estudios de Posgrado, *Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2001.
 - 3) Universidad de Costa Rica, Sistema de Estudios de Posgrado, *Maestría en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2001.

ANEXO A

**PLAN DE ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES EN LA
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

ANEXO A

PLAN DE ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

NOMBRE DEL CURSO	CRÉDITOS
<u>Primer semestre</u>	<u>16</u>
Paradigmas organizacionales ✓	4
Organización social, económica y política de Costa Rica ✓	4
Metodologías de análisis ocupacional y profesiografías ✓	4
Administración, reclutamiento y selección de personal ✓	4
<u>Segundo semestre</u>	<u>12</u>
Cultura, clima y relaciones laborales y liderazgo organizacional ✓	4
Ética laboral, el ejercicio de la psicología laboral y de las organizaciones ✓	4
Trabajo con grupos en la organización ✓	4
Pasantía 1 ✓	8
<u>Tercer semestre</u>	<u>12</u>
Psicología de la productividad (calidad del trabajo) ✓	4
Psicología del aprendizaje organizacional (capacitación) ✓	4
Metodología de evaluación institucional (desempeño) ✓	4
<u>Cuarto semestre</u>	<u>12</u>
Salud ocupacional y estrés ocupacional ✓	4
Psicología, mercadeo y publicidad ✓	4
Psicología del cambio organizacional ✓	4
Pasantía 2 ✓	8
Total de créditos de la Maestría	68

ANEXO B

**PROGRAMAS DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA
EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE
LAS ORGANIZACIONES**

ANEXO B

PROGRAMAS DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

Nombre del curso: PARADIGMAS ORGANIZACIONALES

Número de créditos: 4

Objetivos del curso:

Dar a conocer las nuevas orientaciones en la Psicología del Trabajo y de las organizaciones consecuentes con la era del conocimiento

Contenido:

- Los paradigmas científicos: Su impacto en la realidad organizacional
- Paradigmas organizacionales: De organizaciones newtonianas a organizaciones de aprendizaje
- Organizaciones de aprendizaje: Sus componentes tecnológicos
- El psicólogo del trabajo y de las organizaciones en las organizaciones de aprendizaje: Aplicaciones de los componentes tecnológicos
- El rol clave del psicólogo del trabajo y de las organizaciones: Crear organizaciones capaces de aprender.
- Patrones psicosociales de conducta: Sus efectos en la inserción del psicólogo del trabajo y de las organizaciones en las empresas e instituciones costarricenses

Bibliografía:

Corey, S. R. (1996) Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. Barcelona. Paidós.
De Geus, A. (1998) La Empresa Viviente. Barcelona. Granica.
Kaufmann, A. (1993) El Poder de las Organizaciones. Madrid. ESIC
Senge, P. M. (1994). La Quinta disciplina en la práctica: como construir una organización inteligente Barcelona. Granica
Senge, P. M. (1990). La Quinta Disciplina: como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Buenos Aires. Granica
Wheatley, M. (1994) El Liderazgo y la Nueva Ciencia. Barcelona: Granica
Charpentier, R. (1997) ¿Es su empresa una Organización Inteligente? San José, C.R. EKA.

Nombre del curso: ORGANIZACIÓN SOCIAL-ECONÓMICA Y POLÍTICA DE COSTA RICA

Número de créditos: 4

Objetivos:

El y la estudiante al finalizar el curso estará en capacidad de analizar el sistema social y económico de Costa Rica.

El y la estudiante al finalizar el curso estará en capacidad de analizar el sistema productivo costarricense y su relación con el concierto de naciones.

Contenido:

- Breve historia del desarrollo del modelo productivo costarricense
- Los PAES, Programas de Modernización del Estado.
- Modelo Social-Económico-Político actual de Costa Rica
- Globalización

Bibliografía:

Alvarado, V. H. (1994). Del otro lado del ajuste: por una opción de desarrollo alternativo. Heredia. Universidad Nacional, Escuela de Economía.

Franco, E. & Sojo, C. (1992). Gobierno, empresarios y políticas de ajuste. San José. Costa Rica. EUNED.

Guzmán, L. T. (1997). Aspectos administrativos de la regionalización socioeconómica de Costa Rica. San José. Costa Rica. OFIPLAN.

Lizano, F. Eduardo. (1990). Crisis económica y ajuste estructural. San José. Costa Rica. EUNED.

Reuben, S. S. (1998). Ajuste estatal en Costa Rica. San Pedro de Montes de Oca. Costa Rica. EUNED.

Solano, S. M. (1999). Legitimación del estado en la consciencia cotidiana: una indagación sociopolítica sobre la situación política. San José. Costa Rica. Editorial Universidad de Costa Rica.

Vargas, A. (1996). Globalización, capital humano y Educación. Seminario: Estado y Desarrollo. Área de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica.

Vargas, B. J & Delgado, Q. F. (1994). Estabilidad y crecimiento: las dimensiones del ajuste. San José, Costa Rica. Centro de Economía Aplicada.

Wing, Ch, I. (1996). El juego de los indicadores y categorías. Seminario: Estado y Desarrollo. Área de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica.

Nombre del curso: METODOLOGÍAS DE ANÁLISIS OCUPACIONAL Y PROFESIOGRAFÍAS

Número de créditos: 4

Objetivos:

Conocer los usos y orientaciones en el diseño y ejecución de manuales de actividades ocupacionales.

Conocer los fundamentos teóricos del análisis de las ocupaciones
Conocer diversas metodologías de análisis de ocupaciones
Analizar las diferentes metodologías para elaborar Profesiografías

Contenido:

- Del manual de puestos de modelos burocráticos al manual de actividades ocupacionales en la era de la información.
- Planificación de Puestos de Trabajo
- Diversas Metodologías de Análisis de Puestos
- El Análisis Ocupacional
- Ficha Profesiográfica
- Perfil Profesiográfico: Metodología y Diseño
- Estadísticas Aplicadas a la profesiografía
- Valoraciones de puestos de trabajo
- Análisis y selección por competencias.

Bibliografía:

Carabín, Thierry (1994) Nuevos Test de Selección de Personal. Barcelona, España. Editorial Devecchi, S.A.

Davis & Lewin. (1990). Comportamiento Humano en el trabajo. México. Mc Graw Hill.

Grados (1998); Inducción, Reclutamiento y Selección. México. Editorial México. DF.

González, V. M. y otros (1988). Análisis Ocupacional: propuesta para el replanteo metodológico desde una perspectiva psicológica. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.

López, R. M (1993). Características Psicolaborales del bibliotecario en la Universidad de Costa Rica: su perfil profesiográfico. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.

Montero, V. M & García, S.O. (1993). Análisis y elaboración de un manual descriptivo de puestos en la división técnica de una empresa industrial. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.

Redondo, Arnoldo. (1981). Perfil Profesiográfico del Agente de Seguros. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología. Escuela de Psicología, UCR.

Robbins, S. P. (1987). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Prentice Hall.

Schultz, (1988) Psicología Industrial. Tercera Edición. Nueva Editorial Interamericana, México, D.F.

Nombre del curso: ADMINISTRACIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Número de créditos: 4

Objetivos:

Dar al estudiante las bases teóricas sobre la aplicación de la administración al fenómeno del trabajo desde una perspectiva interdisciplinaria.

Analizar los fundamentos teóricos de los procesos de reclutamiento y selección de personal

Conocer las diferentes metodologías existentes en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Contenido:

- Psicología industrial y Psicología laboral
- Psicología organizacional y del trabajo: Diferentes enfoques
- La Psicología del Trabajo y la Psicología General
- La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y las otras Ciencias Sociales: Administración, Derecho, Ciencias de la Comunicación Colectiva, Trabajo Social, Ciencias Políticas, Economía y Disciplinas de la Ingeniería como por ejemplo Ingeniería Industrial.
- Concepto de reclutamiento
- Diversos tipos de reclutamiento
- Papel de la Psicología en el proceso de reclutamiento
- Concepto de selección de personal
- Diversos modelos de selección de personal: selección por competencias
- Entrevista psicológica en selección de personal
- Tipos de entrevista de selección de personal
- Pruebas psicológicas en selección de personal
- Pruebas intelectuales: cognitivas y emocionales
- Pruebas de personalidad: inventarios, pruebas proyectivas
- Integración de criterios psicodiagnósticos de selección de personal
- Elaboración de pruebas para selección de personal
- Pruebas específicas de selección de personal (de habilidades y profesionales)
- Selección por competencias.

Bibliografía:

Abegglen, J.C y Stalk, G. (1990) Kaisha. La Corporación Japonesa. Barcelona.

Alpander, G. (1985) Planeación Estratégica Aplicada a los Recursos Humanos. Bogotá. Editorial Norma.

Amstrong, M. (1992). Human resource management strategy and acción. Londres, Kogon.

Barack, E.H. (1990). Planificación y aplicaciones creativas de Recursos Humanos: Una Orientación Estratégica. Madrid

Beckhard, R. y Harris, R.(1988). Transiciones Organizacionales: Administración del Cambio. México, Addison-Wesley Iberoamericana.

Blanchard & Hersey. La administración y el comportamiento humano. Editorial Técnica S.A.

Bueno E, Morvillos P (1990). La Dirección eficiente. Editorial Pirámide. Madrid.

Carabin, T. (1994) Nuevos test de selección de Personal.. Barcelona, España. Editorial DeVecchi S.A

Chiavenato, I. (1988) Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Mc Graw Hill.

Davis, K. Y. Newstrom, J. (1990). Comportamiento humano en el trabajo. México. Editorial Mac Graw Hill.

Dunnette y otros (1984) Psicología Industrial.. México. Editorial Trillas

- Dunnette, M. (1982). Selección y Administración del personal. México. Compañía Editorial Continental.
- Goodale, J. G. (1990). La entrevista: técnica y aplicaciones para la empresa. Madrid. Pirámide.
- Grados (1990) Inducción, Reclutamiento y Selección. México. Trillas
- Hopenhayn, M. (1988). El trabajo: itinerario de un concepto. PET-CEPAUR.
- Lucien, A y otros. (1981). La dirección del personal: iniciación a la Psicología Industrial. Barcelona. Paidós.
- Luthans, F. & Kreitner, R. (1979). Modificación de la conducta organizacional. México. Editorial Trillas.
- Majlut, N, R Max, Al. (1993). Gestión de empresa con una visión estratégica. Ediciones Dolmen, Santiago.
- Ordoñez O, M (1995). La nueva gestión de los Recursos Humanos. Ediciones 2000. Madrid.
- Picado, A. L & Castillo, D. (1998). Los ejercicios situacionales como parte de la evaluación psicológica en los procesos de selección de personal en una institución bancaria. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Robbins, S. P. (1987). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Prentice Hall.
- Schultz, (1988) Psicología Industrial, México, D.F. . Tercera Edición. Nueva Editorial Interamericana

Nombre del curso: CULTURA, CLIMA Y RELACIONES LABORALES Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

Número de créditos: 4

Objetivos:

Realizar un análisis teórico-conceptual del clima, la cultura, las relaciones laborales y el liderazgo organizacional.

Breve descripción de los temas, unidades o aspectos que contiene el curso:

- Análisis y estrategias de intervención en clima laboral
- Análisis y estrategias de intervención en cultura organizacional
- Análisis y estrategias de intervención en satisfacción, motivación y moral laboral. (Principales Teorías)
- Modelos de Investigación y Diseño de Programas de Intervención.
- Naturaleza de las relaciones laborales
- La personalidad de los y las trabajadoras en las relaciones laborales
- Los grupos laborales organizacionales
- El trabajo en equipo
- Conflicto en el trabajo
- Resolución alternativa de conflictos
- La negociación
- El liderazgo en la organización y su importancia
- Tipos de liderazgo en las Organizaciones
- Comportamiento organizacional en relación con el estilo de dirección

- Evaluación del liderazgo en las Organizaciones
- Estilo de dirección y su relación con cultura, clima y motivación en la organización
- Inteligencia cognitiva vrs. Inteligencia Emocional.

Bibliografía:

- Alpander, G. (1985) Planeación Estratégica Aplicada a los Recursos Humanos. Bogotá. Editorial Norma.
- Barrantes, S. G. (1987). Antología de Lecturas de Psicología de las Organizaciones: el trabajo en las relaciones humanas y la organización. Taller II-A. Carrera de Trabajo Social. Área de Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Branden, N.C. (1999). La Autoestima en el Trabajo. Barcelona. España. Editorial Paidós.
- Chiavenato, I. (1988) Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Davis & Newstron. (1990). Comportamiento Humano en el trabajo. México. Mc Graw Hill.
- Dowling, W. & Sayles, L. (1979). Mando y motivación efectiva de personal. Barcelona. Editorial Hispano Europea.
- Fallas, U. F. (2000). El clima organizacional y su impacto en el desarrollo humano de los/as trabajadores de un grupo financiero costarricense. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Fitzen, S. (1999). Relaciones Humanas Interpersonales. Bilbao España. Editorial Sal Terrac.
- Gellerman, S. (1963). Motivation and productivity. American Managements Asociation.. New York.
- Gellerman, S. (1966). Problemas humanos en la empresa. Madrid. Editorial Guadarrama.
- Guzmán, L. L. (1994). Estudio exploratorio de los factores que afectan a la motivación de la comunidad y la moral del sector administrativo de la Facultad de Odontología. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Kolb, D.A. (1977). Psicología de las Organizaciones. Prentice Hall
- Korff, E. (1969). El directivo en la empresa; psicología de la empresa para elementos directivos, técnicos de la conducción de personal, el arte de dirigir. Barcelona. Editorial Sagitario.
- López, R. M (1993). Características Psicolaborales del bibliotecario en la Universidad de Costa Rica: su perfil profesiográfico. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Majluf, N. & Hax, A. (1993). Gestión de empresas con una Visión Estratégica. Santiago. Ediciones Dolmen.
- Mata, M. A. (1994). Estudio de clima organizacional en la Oficina de Servicios Generales en la Universidad de Costa Rica. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Meliá, J.L. (1987). El conflicto y la ambigüedad de rol en organizaciones laborales: Un estudio de variables moduladoras. Universidad de Valencia.
- Pieró, J.M., Luque, O., & Meliá, J.L. (1995) Work and Organizational Psychology: European contributions of the nineties. London. Laurence Erbaum Associates.
- Ramos, M.I. (1990). Algunas variables relacionadas con la satisfacción laboral en una institución pública: el caso del nivel central del Ministerio de Salud. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Robbins, S.P. (1987) Administración: Teoría y Práctica. México. Editorial Prentice Hall
- Robbins, S. P. (1987). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Prentice Hall.

Werther, W. & Davis, K. (1987). Administración de Personal y Recursos Humanos. México Mc Graw Hill..

Zaleznik, A. (1958). The motivation productivity and satisfaction of workers: a prediction study. Harvard University. Div. of Research, Graduate scholl of Business Administration, Boston, Mass.

Nombre del curso: ÉTICA LABORAL Y EJERCICIO DE LA
PSICOLOGÍA EN TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

Número de créditos: 4

Objetivos:

Analizar el desarrollo ético de las actividades profesionales tanto en los procesos educativos del educando como en el ámbito laboral.

Contenido:

- Reglamentos del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.
- Código de Ética del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.
- Leyes especiales
- Código de Trabajo
- Convención Internacional del Trabajo
- Derechos Humanos

Bibliografía:

Código de Trabajo de la República de Costa Rica.

Convención Internacional del Trabajo

Declaración Internacional de los Derechos Humanos

Golembiewski, R. (1965). Men, management and morality: toward a new organizational ethic. New York. Mc Graw Hill.

Ley Orgánica del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.

Marden, O. S. (1994). The exceptional employee. New York. Thomas y Crowell.

Reglamento del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica

Nombre del curso: TRABAJO CON GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

Número de créditos: 4

Objetivo:

Analizar las teoría de los grupos humanos y su aplicación al trabajo de la psicología de las organizaciones.

Contenido:

- Teoría de grupos, diferentes enfoques.

- Enfoques dinámicos y psicoanalíticos de los procesos grupales
- Enfoques cognitivos-conductuales de los procesos grupales
- Enfoques humanísticos de los procesos grupales
- Metodologías y técnica de trabajo con grupos
- Tecnología y trabajo en grupos
- Análisis de grupos de discusión
- Análisis de grupos focales
- Análisis de grupos de encuentro

Bibliografía de Referencia

Argyris, C. (1979). El individuo dentro de la organización. Barcelona. Herder,
 Belanger, J. (1975). Reuniones de trabajo más eficaces: organización, dirección, participación, evaluación. Barcelona. Editoriales Técnicos Asociados.
 Daft, R. & Steers, R. (1992). Organizaciones: el comportamiento del individuo y de los grupos humanos. México. Editorial Limusa.
 Davis, K. y Newstrom, J. (1990). Comportamiento Humano en el Trabajo. México. Editorial Mc Graw Hill.
 Gellerman, S. (1966). Problemas humanos en la empresa. Madrid. Editorial Guadarrama.

Nombre del curso: PSICOLOGÍA DE LA PRODUCTIVIDAD (CALIDAD DE TRABAJO)

Número de créditos: 4

Objetivo:

Analizar los principales principios y teorías acerca de la calidad de la productividad.

Contenido:

- Calidad del Servicio
- Programas sobre Atención al Cliente (interno y externo)
- Calidad Total
- Reingeniería
- Círculos de Calidad
- Empresas Inteligentes

Bibliografía:

Bocker, B. B. & Rodríguez, M. A (1995). Análisis del medio laboral en el sector metalmecánico costarricense y su relación con la productividad y la calidad. Tesis para optar por el título de Licenciatura en Ingeniería Industrial en la Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
 Cook, M. (1988) Personnel Selection and Productivity. Wiley. Chichester.
 Ettinger, K. (1961). Administración y productividad. México. Centro Regional de Ayuda Técnica.
 Gellerman, S. (1963). Motivation and productivity. New York. American Management Association.

Vargas, A. L. (1993). Apertura comercial, productividad y recomposición industrial: el caso de Costa Rica. Heredia, Costa Rica. Fundación U.N.A.
Maccoby, M. (1989). Por qué, y para qué, trabajar? . Barcelona. Granica.
Wersinger, H. (1998). La inteligencia emocional en el trabajo. Barcelona. Editorial Vergara.

Nombre del curso: PSICOLOGÍA DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Número de créditos: 4

Objetivos:

Analizar el fenómeno del aprendizaje organizacional, sus implicaciones y aplicaciones teórico-metodológicos en el trabajo y la organización

Contenido:

- Conceptos de capacitación y formación en la empresa
- Diagnóstico de necesidades de formación
- Planificación de la formación en las Organizaciones.
- Diversas metodologías de capacitación en las Organizaciones
- Diseño de la formación en la organización
- Evaluación de los procesos de formación en la organización

Bibliografía:

Argyris (1979). El individuo dentro de la organización. Barcelona: Herder.
Furnham, A. (1994). Personalidad y trabajo . Madrid: Pirámide.
McGregor (1987). El aspecto humano de las empresas . México. Diana.
Robbins, S.P. (1987): Comportamiento organizacional. México. Prentice Hall.
Rodríguez, J.M. (1988). El Factor Humano en la Empresa. Bilbao, Deusto.

Nombre del Curso: METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO

Número de créditos: 4

Objetivo:

Analizar los marcos teóricos-conceptuales y las metodologías para la evaluación institucional

Contenido:

- El diagnóstico institucional: distintos modelos teóricos
- Modelos sistémicos
- Modelos funcionalistas
- Modelos deterministas

- Metodologías para la evaluación institucional
- Técnicas y estrategias de intervención a nivel institucional

Bibliografía:

- Arias, R y otras. (1991). Propuesta para evaluación del desempeño en la empresa CHROMA. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Bleger, J. (1980). Psicohigiene y Psicología Institucional. Buenos Aires. Paidós.
- Argyris, C. (1976). La dirección y el desarrollo organizacional, el camino de libros. Buenos Aires. El Ateneo.
- Bordelau & Brunet. L.(1987) Modelos de investigación para el desarrollo de recursos humanos.México. Trillas
- Kets, U. & Miller, D. (1984). The neurotic organization. San Francisco, California. Jossey Bass.
- Morales, M. (1984). La práctica psicológica en la Administración de Recursos Humanos en el sector público de Costa Rica. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica
- Ordoñez, M. (1995) La Nueva Gestión de los Recursos Humanos. Barcelona. Ediciones Gestión 2000
- Schein, E. (1973). Consultoría de Procesos: su papel en el Desarrollo Organizacional.

Nombre del curso: SALUD OCUPACIONAL Y ESTRÉS LABORAL

Número de créditos: 4

Objetivos:

Analizar, desde una concepción multidisciplinaria e integral, el concepto de Salud Ocupacional y el instrumental teórico-metodológico para su manejo, prevención, promoción e intervención.

Profundizar en las distintas perspectivas teóricas sobre el estrés y su manejo en el trabajo y las organizaciones.

Contenido:

- Concepción Integral del concepto de Salud Ocupacional
- La Salud Física y Mental Ocupacional
- Organización de la Política de Salud Ocupacional en una organización laboral
- Salud Ocupacional y Seguridad Laboral.
- Seguridad industrial
- Diagnóstico de riesgos en salud ocupacional
- Naturaleza del estrés
- Causas, manifestaciones y estrategias de afrontamiento del estrés en el trabajo
- Técnicas de relajación
- El estrés y los procesos laborales relaciones humanas, productividad, calidad, atención al cliente, etc.
- Diseños de programas de capacitación sobre estrés
- Ergonomía

- Ergonomía y psicología
- Trabajo interdisciplinario en Salud Ocupacional (Ingeniería Industrial, Medicina, Enfermería, Técnicos en Salud Ocupacional).

Bibliografía:

- Abarca, P. & Escalante, R. (1983). Algunas variables psicosociales asociadas a la salud laboral. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Cooper, C.L. y Payne, R.L. (Eds.) (1988). Causes, Coping and Consequences of Stress at Work. Chichester: John Wiley.
- González, B. D. (1998). Estrés y ambiente laboral, como desencadenantes de enfermedades psicosomáticas, en el trabajador técnico de la dirección comercial del sector eléctrico del ICE. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Kompier, M. & Levi, L. (1994). Stress at work: does it concern you?. European Foundation for the improvement of living and working condition. Luxembourg.
- Linkerman, F. I. (1997). Percepción de las condiciones y medio ambiente de trabajo y su relación con la salud de los docentes de escuelas públicas del cantón central de San José. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- McKay, M., Davis, M., Fanning, P. (1985). Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés. Barcelona: Martínez Roca.
- Meichenbaum, D. (1987). Manual de inoculación de estrés. Barcelona: Martínez Roca.
- Mondol, V. J. (1981). Consciencia y práctica obrera en seguridad industrial: formas de consciencia de seguridad desarrolladas en el sector textil y su relación en las formas de participación obrera en la prevención de accidentes de trabajo. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Mora, R. C & Forn, M. A. (1981). Establecimiento de un modelo integrado de salud ocupacional en una organización: estudio exploratorio sobre la problemática de salud ocupacional en el ICE, como aporte a un modelo integral de análisis y prevención. Tesis para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.
- Pieró, J.M., Luque, O., & Meliá, J.L. (1991) El estrés de enseñar. Sevilla. Alfar.
- Potter, B. (1991). Estrés y rendimiento en el trabajo. México. Editorial Trillas.
- Rojas, M. C. (1991). Salud mental ocupacional y psiquiatría del trabajo. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Salud. Venezuela
- Selye, H. (1975). Tensión sin Angustia. Madrid: Guadarrama.
- Sethi, A.S., Caro, D.H., Smith, M.J. (1987). Occupational Stress. En Salvendy, G. (Ed.). Handbook of Human Factors. New York: John Wiley.

Nombre del curso: PSICOLOGÍA DEL MERCADEO Y PUBLICIDAD

Número de créditos: 4

Objetivo:

Analizar los aportes de la psicología al mercadeo y la publicidad desde diferentes modelos teórico-metodológicos

Contenido:

- Psicología y Mercadeo.
- Psicología y Publicidad.
- Psicología de las Masas.
- Poblaciones Metas.
- Grupos Focales en Mercadeo.
- Imagen Publicitaria.
- Investigación de Mercados.
- Análisis de campañas publicitarias.
- Análisis de estrategias y Mercadeo y Publicidad.
- E-Bussiness (comercio electrónico)

Bibliografía:

- Alonso, R. ,J. (1984). El comportamiento del consumidor. Madrid: INC.
- Howard. J.A. (1993). El comportamiento del consumidor en la estrategia de marketing. Madrid: Díaz de Santos.
- Kleppner, Otto (1990). Publicidad. Doceava Edición. Editorial Prentice Hall. México
- Leon,J.L.& Olabarrie, E. (1991). Conducta del consumidor y marketing. Bilbao: Deusto.
- Olander,F. (1990). Consumer psychology: not necessarily a manipulative science. Applied Psychology: An International Review, 39(1), 105-126.
- Ortega,E. (1992). Manual de investigación comercial. Madrid: Pirámide.
- Ortega ,E. (1992). Trece Grandes temas de marketing. Madrid: ESIC.
- Quintanilla, I. (1991). Recursos Humanos y marketing interno. Madrid. Pirámide.
- Schiffman, L.G.; Kanuk, L.L. (1991). Comportamiento del consumidor. Mexico: PrenticeHall Hispanoamericana.
- Soler, P. (1992) La investigación motivacional en marketing y publicidad. Editorial Deusto, España.
- Vela,C. & Bocigas, O. (1992). Fundamentos de marketing. Madrid: ESIC.
- Zaltman, G. & Burger,P.C. (1980). Investigación de mercados. Barcelona: ESADE.

Nombre del curso: PSICOLOGÍA DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Número de créditos: 4

Objetivos:

Analizar los procesos de cambio organizacional desde diferentes paradigmas organizacionales y psicológicos.

Conocer metodologías de intervención psicológica en proceso de cambio organizacional.

Contenido:

- Las Organizaciones Laborales y el cambio
- Manejo psicológico del cambio organizacional
- Manejo interdisciplinario del cambio organizacional
- Ajuste del trabajador al cambio organizacional
- Modelos o tipos de cambios organizacionales

- Desarrollo Organizacional
- Facetas que obstaculizan el cambio organizacional

Bibliografía:

- Alpander, G. (1985). Planeación estrategia aplicada a los Recursos Humanos .Bogotá. Editorial Norma
- Chiavenato, I. (1988). Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Mac Graw Hill
- Davis, K. (1990). Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. México. Edit. Mac Graw Hill..
- Kelly, K. (1992). Saves thory, and research in industrial/ organizational psychology. Amsterdam. North Holland.
- Kolb, D.A. (1977). Psicología de las Organizaciones. Prentice Hall
- Majluf, N. & Hax, A. (1993) Gestión de Empresas con una visión estratégica Santiago. Ediciones Dolmen.
- Ordonez, O., M.(1995). La nueva gestión de los Recursos Humanos. Madrid. Ediciones 2000.
- Robbins, S.P. (1987a). Administración: Teoría y Práctica. México. Editorial Prentice Hall
- Robbins, S.P. (1987b). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Mac Graw Hill.
- Werther, W & Davis, K. (1987) Administración de Personal y Recursos Humanos. México. Editorial Mc. Graw Hill.

ANEXO C

**PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA
EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE
LAS ORGANIZACIONES**

ANEXO C

PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES

NOMBRE DEL CURSO

PROFESOR

Paradigmas organizacionales	Enrique Umaña Montero
Organización social, económica y política de Costa Rica	Mirta González Suárez
Metodologías de análisis ocupacional y profesiografías	Luis Garnier Zamora
Administración, reclutamiento y selección de personal	Luis Garnier Zamora
Cultura, clima y relaciones laborales y liderazgo organizacional	Daniel Flores Mora
Ética laboral, el ejercicio de la psicología laboral y de las organizaciones	Henning Jensen Pennington
Trabajo con grupos en la organización	Delio González Burgos
Psicología de la productividad (calidad del trabajo)	Delio González Burgos
Psicología del aprendizaje organizacional (capacitación)	Enrique Umaña Montero
Metodología de evaluación institucional (desempeño)	Daniel Flores Mora
Salud ocupacional y estrés ocupacional	Daniel Flores Mora
Psicología, mercadeo y publicidad	Margarita Esquivel Mora
Psicología del cambio organizacional	Enrique Umaña Montero

ANEXO D

**PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA
PROPUESTA Y SUS GRADOS ACADÉMICOS**

ANEXO D

PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA MAESTRÍA

PROPUESTA Y SUS GRADOS ACADÉMICOS

MARGARITA ESQUIVEL MORA

Maestría en Psicología Industrial, Springfield College, Massachussets, Estados Unidos de América.

DANIEL FLORES MORA

Doctorado en Psicología, Universidad Complutense, Madrid, España.

LUIS GARNIER ZAMORA

Maestría en Psicología, Western Michigan University, Michigan, Estados Unidos de América.

MIRTA GONZÁLEZ SUÁREZ

Doctorado en Psicología, Universidad Autónoma de Madrid, 1988.

DELIO GONZÁLEZ BURGOS

Maestría en Psicología, Universidad de Costa Rica.

HENNING JENSEN PENNINGTON

Doctorado en Psicología, Universidad de Friburgo en Brisgovia, República Federal de Alemania.

ENRIQUE UMAÑA MONTERO

Doctorado en Psicología, Universidad Complutense, Madrid, España.