



MODELO DE SÍLABO ADAPTADO PARA EL PERÍODO DE ADECUACIÓN A LA EDUCACIÓN NO PRESENCIAL
SÍLABO 2021-II

I. DATOS ADMINISTRATIVOS

1. Asignatura : Evaluación y Diagnóstico psicológico en Psic. Laboral comunitaria
2. Código : PS-0603
3. Naturaleza : Teórico-práctica
4. Condición : Obligatorio
5. Requisitos : PS-0504 Elaboración de Pruebas
6. Nro. Créditos : 04
7. Nro de hora : 03 Horas teóricas/ 2 horas Práctica
8. Semestre Académico : 2020-II
9. Docente : Fernando Rivera Pollarolo
Correo Institucional : fernando.riverap@urp.edu.pe

II. SUMILLA

Curso teórico-práctico donde se revisan los modelos teóricos en evaluación psicológica, el proceso de evaluación, conceptos, características, tipos, niveles y modalidades de la observación y entrevista, la función del entrevistador como observador participante, diferenciando la entrevista de la observación como método y técnica. Se abordan las características y tipos de entrevista en el ámbito organizacional y social comunitario; explica y expone sobre técnicas y estrategias para el comportamiento social (cognición social, actitudes, prejuicios, normas, valores, cultura, comunicación comportamiento grupal, psicología de masas).

III. COMPETENCIA(S) GENÉRICA(S) A LA(S) QUE TRIBUTA LA ASIGNATURA

Busca desarrollar las competencias generales de comportamiento ético, liderazgo compartido, responsabilidad social, investigación científica y tecnológica, pensamiento crítico y creativo, autoaprendizaje, resolución de problemas y comunicación efectiva.

IV. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS A LAS QUE TRIBUTA LA ASIGNATURA

La competencia específica de fundamento teórico conceptual, así como las competencias cognitivas de intervención e investigación, para delimitar el problema de investigación y buscar la información relevante, así como establecer y refutar hipótesis de trabajo e interpretar resultados y generalizarlos relacionándolos con resultados previos.

V. DESARROLLA EL COMPONENTE DE: Investigación (X) Responsabilidad social (X)

VI. LOGROS DE ASIGNATURA

Al finalizar el curso, el estudiante argumenta de forma clara y precisa los enfoques multidisciplinares, en base al estudio de una empresa o colectivo social, igualmente traza acciones de intervención frente a escenarios concretos y describe cómo el psicólogo se despliega en este contexto y muestra su solvencia para expresar el impacto de las variables psicológicas en el desempeño de los trabajadores y grupos en la organización, materializando un diagnóstico.

VII. UNIDADES DIDÁCTICAS

UNIDAD I: Campo de la psicología laboral/organizacional y Teorías.		
LOGRO: Al finalizar la unidad el estudiante expondrá el concepto y campo de estudio de la psicología organizacional, la separará de otras disciplinas y planteará procesos de persuasión y socialización organizacional.		
SEM	CONTENIDOS	METODOLOGÍA (Métodos, técnicas, procedimiento)



1	La psicología laboral/organizacional. El rol del psicólogo organizacional. Los modelos de gestión. Visión panorámica de la Psicología Organizacional.	Investiga las teorías organizacionales.
2	Teorías organizacionales. La Organización: Tipos. Objetivos organizacionales. Metas y Expectativas. Condiciones para el Éxito de la Organización. Teorías de la Administración Científica y Teoría de las Relaciones Humanas. Teoría de la Burocracia y la Teoría General de los Sistemas.	Exposición grupal sobre diferentes enfoques teóricos. Cada grupo asume un enfoque.
3	La Organización como Sistema. Modelos teóricos de la personalidad. Influencia en el Comportamiento Organizacional. Percepción, Comportamiento y Aprendizaje Organizacional. Atracción del talento humano.	Práctica
4	Motivación y Satisfacción Laboral: Complejidades para su Estudio y Comprensión. La cultura organizacional: definición, tipos de culturas organizacionales, desarrollo.	Discusión de casos: Motivación y Satisfacción Laboral
	Evaluación Práctica	

UNIDAD II: Campo de la Psicología social y comunitaria.

LOGRO:

Al finalizar la unidad, el estudiante diferenciará las actitudes de los comportamientos y las conductas, que contribuyen a crear valor en las organizaciones. Analizará y comparará los procesos de toma de decisión y reconoce los métodos de aplicación de los modelos comportamentales según las características de las organizaciones. Aplicará programas de intervención que refuercen el clima laboral, la cultura organizacional, el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación intergrupal.

SEM	CONTENIDOS	METODOLOGÍA (Métodos, técnicas, procedimiento)
5	Historia de la psicología social y comunitaria: Empirismo social y análisis social. Concepto y definiciones generales, objetivo y características de la Psicología Social y comunitaria.	Explicación Teórico-Práctica
6	Métodos y técnicas de estudio de la psicología social y comunitaria. La psicología social y comunitaria en la actualidad, rol y función del psicólogo social comunitario, ética en psicología social y comunitaria.	Discusión de casos
7	Sociedad e individuo, proceso de socialización y aprendizaje social. Cultura y sociedad, estructura social, psicología de las masas. Las actitudes, estereotipos prejuicios y discriminación, persuasión y cambio de actitud.	Discusión de casos
8	Evaluación Práctica	



UNIDAD III: Evaluación y Diagnóstico		
LOGRO: Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de reconocer en la organización las fuentes de estrés y planteará mejoras aplicando las diversas teorías motivacionales tomando en cuenta las metas individuales y organizacionales.		
SEM	CONTENIDOS	METODOLOGÍA (Métodos, técnicas, procedimiento)
9	Aproximación histórica y conceptual al diagnóstico y la evaluación psicológica. Importancia de la evaluación y el diagnóstico en la organizaciones y comunidades. La evaluación y el diagnóstico en el contexto peruano.	Expone un ensayo sobre el tema y despliega una intervención.
10	Técnicas base para la evaluación y el diagnóstico. Observación: Aspectos conceptuales, unidades de análisis, técnicas de registro, muestreo. La entrevista: Aspectos conceptuales y metodológicos.	Diseña una propuesta para la estructura de medición del clima.
11	El proceso de evaluación y diagnóstico organizacional. Técnicas de evaluación. Procedimientos para la evaluación conductual del trabajo y de la intervención en las organizaciones/comunidades.	Práctica.
12	Diagnóstico de Comunidad. Técnicas Cualitativas de Recolección y Análisis de datos. Modelos de evaluación de necesidades. Métodos de identificación de necesidades.	Presenta diagnóstico organizacional para la implementación de un cambio
	Evaluación Práctica	

UNIDAD IV: Informes e intervención		
LOGRO: Al finalizar la unidad el estudiante será capaz de reconocer los estilos de aprendizaje organizacional y aplicar un programa de inducción de personal, diseñando un modelo de intervención a partir de configurar un diagnóstico de la organización y diferenciar el modelo pertinente; propondrá diferentes métodos de intervención, en función a las variables que actúan sobre la productividad y la satisfacción.		
SEM	CONTENIDOS	METODOLOGÍA (Métodos, técnicas, procedimiento)
13	Informes: Aspectos conceptuales, Unidades de análisis, condiciones, tipos, calidad de información.	Trabajo Práctico
14	Modelos de intervención en las empresas. Procedimientos para la intervención en las organizaciones. Sistema de indicadores de calidad en las empresas. Sistema de indicadores de calidad en las empresas. Administración del Cambio. Empoderamiento.	Elabora un plan



15	Proyectos, programas y planes de intervención en psicología social y comunitaria. Modelos de intervención social y comunitaria. Evaluación (sistematización) de la intervención realizada en la comunidad.	
16	Evaluación Práctica	
17	Evaluación sustitutoria	

VIII. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

Se emplearán las estrategias de atención, adquisición y transferencia así mismo también se emplearán las estrategias de personalización y control, para estimular el pensamiento productivo y ende, cabe mencionar a través de estrategias de sensibilización se motiva y estimula a los valores que pruebe la universidad. Se aplicará la técnica de enseñanza de la lluvia de ideas.

Entre las técnicas de aprendizaje que se aplicaran:

- Exposiciones grupales
- Resolución de casos
- Trabajo colaborativo
- Elaboración de informes

IX. MOMENTOS DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE VIRTUAL

La modalidad no presencial desarrollará actividades sincrónicas (que los estudiantes realizarán al mismo tiempo con el docente) y asincrónicas (que los estudiantes realizarán independientemente fortaleciendo su aprendizaje autónomo. La metodología del aula invertida organizará las actividades de la siguiente manera:

Antes de la sesión

- Exploración: preguntas de reflexión vinculada con el contexto, otros.
- Problematización: conflicto cognitivo de la unidad, otros.

Durante la sesión

- Motivación: bienvenida y presentación del curso, otros.
- Presentación: PPT en forma colaborativa, otros.
- Práctica: resolución individual y/o grupal de un caso, problema, otros.

Después de la sesión

- Evaluación de la unidad: presentación del producto.
- Extensión / Transferencia: presentación en digital de la resolución de un caso o problema.

X. EVALUACIÓN

La modalidad no presencial se evaluará a través de productos que el estudiante presentará al final de cada unidad. Los productos son las evidencias del logro de los aprendizajes y serán evaluados a través de rúbricas cuyo objetivo es calificar el desempeño de los estudiantes de manera objetiva y precisa. Retroalimentación. En esta modalidad no presencial, la retroalimentación se convierte en aspecto primordial para el logro de aprendizaje. El docente devolverá los productos de la unidad revisados y realizará la retroalimentación respectiva.

UNIDAD	INSTRUMENTOS	PORCENTAJE
I	Práctica	25 %
II	Práctica	25 %
III	Práctica	25 %
IV	Práctica y Exposiciones	25 %



Fórmula de obtención de la nota:

$$\text{Promedio Final} = (\text{PRT1} + \text{PRT2} + \text{PRT3} + \text{PRT4}) / 4$$

XI. RECURSOS

Equipos: Tecnológicos: Computadora, multimedia.

Materiales: Impresos: Manuales tutoriales, guías de prácticas, hojas de actividad.

Digitales: Diapositivas, Videos, Audio, Simulaciones Virtuales

Otros Recursos y medios Tecnológicos: aula virtual

XII. REFERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL

Marie-France Hirigoyen. (2014). Todo Lo Que Hay Que Saber Sobre El Acoso Moral En El Trabajo. Buenos Aires. Paidós Iberica.

Mariano Meseguer De Pedro. (2013). Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones. (2ª Ed). México. Diego Marín.

Aamodt, Michael G. (2010). Psicología industrial /organizacional. Un enfoque aplicado. Sexta edición. México. Cengage Learning Editores.

Wilmar Schaufeli y Marisa Salanova Soria. (2009). El Engagement En El Trabajo: Cuando El Trabajo Se Convierte En Pasión. Alianza Editorial.

Arellano Cueva, Rolando. (2002). Comportamiento del Consumidor; Enfoque América Latina. McGraw – Hill, Mexico.

Baron, Robert y Byrne, Donn. (2005) Psicología Social. 10ª edición. Pearson Educación.

DuBryn Andrew J. Relaciones Humanas; Comportamiento Humano en el Trabajo. 9ª edición. Pearson educación, México.

Guillén Gestoso, Carlos y Guil Bozal, Rocio (2000). Psicología del Trabajo Para Relaciones Laborales. McGraw – Hill Interamericana. Madrid.

Liebert, R y Espiegler, L. (2000). Personalidad, 8ª edición, International Thomson Editores, S. A. México.

Muchinskyy, Paúl (2007) Psicología aplicada al trabajo. 8ª edición, Thomsom, México.

Myers, David (2005) Psicología Social 5ª edición. McGraw-Hill Interamericana. México.

Robbins Stephen (2004). Comportamiento Organizacional. 10ª edición, Pearson Prentice Hall. México.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Consuelo Moran Astorga. (2013). Una Psicología En El Ámbito Laboral. Lima. Amaru Ediciones.

Nathaniel Branden. (2010). La Autoestima En El Trabajo: Como Construyen Empresas Fuertes Las Personas Que Confían En Sí Mismas. Buenos Aires. Paidós Iberica.

Joan Boada I Grau. (2009). Solución De Los Conflictos En Empresas Y Organizaciones. Madrid. Edit. Piramide.

JEX, Steve M. (2008). Organizational psychology: a scientist-practitioner approach. Hoboken, N.J.: J. Wiley & Sons, Inc.

López Mena, Luis (2008). Intervención Psicológica en la Empresa. Madrid. Ediciones Pirámide.

LESKO, Wayne A., (2006) Readings in social psychology: general, classic, and contemporary selections. Boston: Allyn & Bacon.

Alcover De La Hera, Carlos María. (2004) Introducción a la psicología del trabajo. Madrid: McGraw-Hill.



Universidad Ricardo Palma
Rectorado
Oficina de Desarrollo Académico, Calidad y Acreditación